

EBA-retningslinjer for den gældende fiktive diskonteringssats for variabel aflønning

Indhold

Status for disse retningslinjer	2
Indberetningspligt	2
Del I – Formål og definitioner	3
Del II – Krav vedrørende diskonteringssatsen for variabel løn	3
1. Variabel løn, der kan diskonteres	3
2. Elementer, der indgår i beregningen af diskonteringssatsen	4
3. Beregning af diskonteringssatsen	5
4. Anvendelse af diskonteringssatsen	6
5. Dokumentation og gennemsigtighed	6
6. Tilsynskontrol med diskonteringssatsen	7
Del III – Endelige bestemmelser og gennemførelse	7
Bilag – Eksempler på anvendelse af diskonteringssatsen på variabel løn	8
Eksempel 1	9
Eksempel 2	12
Eksempel 3	16

Status for disse retningslinjer

Dette dokument indeholder retningslinjer, der er udstedt i medfør af artikel 16 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/77/EF ("EBA-forordningen"). I henhold til artikel 16, stk. 3, i EBA-forordningen skal de kompetente myndigheder og finansielle institutioner bestræbe sig på at efterleve retningslinjerne mest muligt.

Retningslinjerne fastlægger EBA's syn på hensigtsmæssig tilsynspraksis inden for Det Europæiske Finanstilsynssystem, eller hvordan EU-lovgivningen bør anvendes på et bestemt område. EBA forventer derfor, at alle kompetente myndigheder og finansieringsinstitutter, som retningslinjer er rettet til, efterlever dem. Kompetente myndigheder, som er omfattet af retningslinjer, bør efterleve disse ved at indarbejde dem i deres tilsynspraksis på passende vis (f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller tilsynsprocesser), herunder hvor retningslinjer er rettet direkte til institutter.

Indberetningspligt

Ifølge artikel 16, stk. 3, i EBA-forordningen skal kompetente myndigheder inden den 27. maj 2014 meddele EBA, om de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer eller i modsat fald angive begrundelsen herfor. Meddeles dette ikke EBA inden for den angivne frist, anser EBA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Meddelelser bør indsendes på formularen i afsnit 5 til compliance@eba.europa.eu med angivelse af henvisningen "EBA/GL/2014/01". Meddelelser bør indsendes af personer med bemyndigelse til at indgive meddelelse om efterlevelse på vegne af de pågældende kompetente myndigheder.

Meddelelser offentliggøres på EBA's websted i overensstemmelse med artikel 16, stk. 3.

Del I – Formål og definitioner

1. I henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU¹ fastsætter institutter passende forhold mellem den faste og den variable komponent af den samlede løn for de medarbejderkategorier, hvis arbejde har en væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil (identificerede medarbejdere²). Den maksimale procentsats for forholdet mellem den variable og den faste del af den samlede løn er begrænset til 100 %. Medlemsstaterne kan tillade, at forholdet hæves til højst 200 %.
2. Disse retningslinjer fastsætter beregningen og anvendelsen af den diskonteringssats, der er nævnt i artikel 94, stk. 1, litra g), nummer iii), i direktiv 2013/36/EU. Medlemsstaterne kan tillade institutterne at anvende diskonteringssatsen til at beregne forholdet mellem variable og faste komponenter af lønnen til højst 25 % af den samlede variable løn, forudsat den udbetales i instrumenter, der udskydes i mindst fem år.
3. Retningslinjerne finder anvendelse på institutter, der udnytter muligheden for at anvende diskonteringssatsen til at beregne forholdet mellem den variable og den faste komponent af lønnen og på kompetente myndigheder i medlemsstaterne, som har udnyttet muligheden for at anvende diskonteringssatsen.
4. Ved diskonteringssats forstås i disse retningslinjer den værdi, som det nominelle beløb af tildelt variabel løn, der optjenes i fremtiden, multipliceres med for at beregne dens diskonterede værdi. Den diskonterede værdi anvendes derefter til at beregne forholdet mellem den faste og den variable komponent af den samlede løn til identificerede medarbejdere.

Del II – Krav vedrørende diskonteringssatsen for variabel løn

1. Variabel løn, der kan diskonteres

5. Institutter kan højst diskontere 25 % eller en af medlemsstaterne fastsat lavere procent af den samlede variable løn, der beregnes som summen af alle komponenter i den variable løn før anvendelse af diskonteringssatsen. Kun variabel løn, der udskydes i mindst fem år og udbetales i aktie- eller gældsinstrumenter eller instrumenter i tilknytning til sådanne instrumenter, som kan anvendes til variabel løn i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU, bør diskonteres. Dette omfatter dele af den udskudte

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 338).

² Medarbejdere bør identificeres ved hjælp af de reguleringsmæssige tekniske standarder for kriterier for identifikation af medarbejdere, hvis arbejde har en væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil.

variable løn, som optjenes i løbet af udskydelsesperioden. Variabel løn, der udbetales i henhold til udskydelsesordninger, kan ikke optjenes hurtigere end på proratabasis³.

6. Størrelsen af variabel løn, der kan diskonteres, bør beregnes på grundlag af den samlede nominelle værdi af variabel løn som fastsat i EBA's retningslinjer for aflønningspolitikker og -praksis.

2. Elementer, der indgår i beregningen af diskonteringssatsen

7. Da der ikke må udbetales udlodninger til medarbejdere i henseende til instrumenter i udskydelsesperioden, bør diskonteringssatsen omfatte følgende tre faktorer: inflation, rentesats for statsobligationer og en incitamentsfaktor i tilknytning til anvendelsen af langfristede udskudte instrumenter som fastlagt i følgende punkter i dette afsnit. For punkt 8-10 bør institutterne som led i deres aflønningspolitik indføre anvendelsen af en af følgende muligheder:
 - a. de senest tilgængelige data pr. den dato, hvor lønnen tildeles
 - b. de senest tilgængelige data pr. den dato, hvor den variable løn, som kunne tildeles for den følgende arbejdsperiode, fastlægges.
8. For løn tildelt i en medlemsstat bør institutter anvende en af følgende muligheder henset til inflationsfaktoren:
 - a. hvis lønnen skal udbetales i valutaen i den medlemsstat, hvor medarbejderen udfører hovedparten af sit arbejde, den gennemsnitlige årlige ændringssats for HICP som offentliggjort af Eurostat⁴ for den pågældende medlemsstat
 - b. hvis lønnen skal udbetales i en valuta udstedt af en anden medlemsstat eller et tredjeland, officielle statistiske data tilsvarende dem, der er anført i ovenstående punkt a), som er tilgængelige for det land, der udsteder valutaen, eller HICP-satsen for den medlemsstat, hvor medarbejderne udfører hovedparten af deres arbejde
 - c. den gennemsnitlige årlige ændringstakt under ovenstående punkt a) eller b) for den medlemsstat, som moderinstituttet i Unionen er beliggende i.
9. For løn tildelt i et tredjeland⁵ bør institutterne anvende følgende til at bestemme inflationsfaktoren:

³ Artikel 94, stk. 1, litra m), i direktiv 2013/36/EU.

⁴ Harmoniseret forbrugerprisindeks (Harmonised Indices of Consumer Prices). Den nævnte ændringstakt er tilgængelig på følgende link:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>.

⁵ Ved "tredjelande" forstås her lande, der ikke er medlem af Unionen.

- a. hvis lønnen skal udbetales i en valuta udstedt af et tredjeland, officielle statistiske data tilsvarende dem, der er anført punkt 8 a), som er tilgængelige for det land, der udsteder valutaen, eller HICP-satsen for den medlemsstat, som moderinstituttet i Unionen er beliggende i
 - b. hvis lønnen skal udbetales i en valuta udstedt af en EU-medlemsstat, HICP-takten for den medlemsstat, som moderinstituttet i Unionen er beliggende i.
10. Med hensyn til rentesatsen for statsobligationer bør institutterne anvende følgende:
- a. hvis lønnen skal udbetales i en valuta udstedt af en medlemsstat, det gennemsnitlige udbytte for alle EU's medlemsstater af langfristede statsobligationer som offentliggjort af Eurostat⁶
 - b. hvis lønnen udbetales i en valuta udstedt af et tredjeland til medarbejdere, der hovedsagelig er bosat uden for EU, tilsvarende officielle statistiske data, som er tilgængelige for det land, der udsteder valutaen, eller satsen under ovenstående punkt a).
11. Incitamentsfaktoren for udskudt variabel løn udbetalt i instrumenter, der udskydes i fem år, bør være 10 %. Faktoren bør hæves med fire procentpoint for hvert hele år, som udbetalingen udskydes med.

3. Beregning af diskonteringssatsen

12. Institutterne bør beregne de gældende diskonteringssatser for enkelte dele af variabel løn, som er omfattet af forskellige udskydelses- og optjeningsordninger, og anvende diskonteringssatserne i overensstemmelse hermed. Institutterne bør anvende de gældende udskydelsesperioder, der er dokumenteret i deres aflønningspolitik.
13. Den gældende diskonteringssats er lig med et divideret med summen af et plus de tre faktorer i afsnit 2, multipliceret med antal år i optjeningsperioden, jf. nedenstående formel. Optjeningsperioden er den periode, efter hvilken den tildelte variable løn optjenes. Her nedrundes optjeningsperioden til nærmeste hele tal. For prorataoptjener kan institutterne også anvende en nutidsværdiformel som beskrevet i bilaget (eksempel 2).

Formler til beregning af diskonteringssatsen

$$\text{diskonteringssats} = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

⁶ Til beregningen anvendes EU-statsobligationer med en restløbetid på 10 år. Oplysninger om rentesatser for langfristede EU-statsobligationer findes på følgende link:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>.

i	= inflationsrate i medlemsstaten eller tredjelandet
g	= rentesats for EU-statsobligationer, EU-gennemsnit
id	= incitamentsfaktor til brug ved langsigtet udskydelse
n	= antal år i optjeningsperioden

Anvendelsen af formlerne forklares mere indgående i eksempel 1, 2 og 3 i bilaget til disse retningslinjer.

4. Anvendelse af diskonteringssatsen

14. Diskonteringssatsen bør højst anvendes på 25 % af den enkelte medarbejders samlede variable løn (eller en lavere procentsats som fastlagt af medlemsstaten) udbetalt i instrumenter, der udskydes i mindst fem år.
15. Institutterne bør beregne følgende for hver enkelt medarbejder:
 - a. summen af alle variable lønelementer, der tildeles før anvendelsen af diskonteringssatsen
 - b. beløbet under a), som tildeles i instrumenter og udskydes i en periode på mindst fem år
 - c. beløbene under b), for hvilke forskellige diskonteringssatser finder anvendelse.
16. Til beregning af den diskonterede variable løn anvendes den gældende diskonteringssats ved at multiplicere den med den relevante del af variabel løn.
17. I beregningen af forholdet mellem den variable og den faste komponent af den enkelte medarbejders løn er den samlede variable løn summen af alle diskonterede dele af variabel løn og den ikkediskonterede variable løndel.

5. Dokumentation og gennemsigtighed

18. Institutterne bør dokumentere beregningen og anvendelsen af diskonteringssatsen.
19. Institutterne bør føre et register over den faste og den variable komponent af den enkelte medarbejders løn, de dele af variabel løn, der udbetales i instrumenter, som udskydes i fem år eller derover, den anvendte diskonteringssats og forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede løn.
20. Institutterne skal i henhold til artikel 16 i EBA-forordningen på en klar og detaljeret måde indberette, om de efterlever disse retningslinjer. Institutterne bør tilvejebringe oplysninger om diskonteringssatser og de offentliggørelser, der kræves vedrørende aflønningspolitikken i henhold til artikel 96 i direktiv 2013/36/EU og artikel 450, stk. 1,

litra d), i forordning (EU) nr. 575/2013⁷. Navnlig bør institutterne offentliggøre følgende for hvert land:

- a. i hvilket omfang diskonteringssatsen anvendes (idet den højst kan anvendes på 25 % af den samlede variable løn eller en lavere procentsats som fastlagt af medlemsstaten)
- b. antallet af identificerede medarbejdere, på hvis variable løn diskonteringssatsen er anvendt.

6. Tilsynskontrol med diskonteringssatsen

21. Når kompetente myndigheder kontrollerer et instituts aflønningsrammer, bør de kontrollere, hvordan diskonteringssatsen beregnes og anvendes på den variable løn, som den identificerede medarbejder har fået tildelt.

Del III – Endelige bestemmelser og gennemførelse

22. Retningslinjerne træder i kraft den [1. juni 2014] og finder anvendelse på beregning af forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede løn tildelt for arbejde og ydelser fra og med 2014.

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012 (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 1).

Bilag – Eksempler på anvendelse af diskonteringssatsen på variabel løn

Beregning af den diskonterede del af variabel løn ("dvr") med henblik på beregning af forholdet mellem den variable og den faste komponent af lønnen:

$$dvr = \frac{vr}{(1 + i + g + id)^n}$$

Hvor:

dvr = diskonteret variabel løn

vr = variabel løn omfattet af diskonteringssatsen (højst 25 % af den samlede variable løn, forudsat at denne udbetales i instrumenter, der udskydes i mindst fem år)

i = inflationsrate i procent

g = rentesats for statsobligationer, EU-gennemsnit i procent

id = incitamentsfaktor til brug ved langsigtet udskydelse i procent

n = antal år i optjeningsperioden.

Den samlede variable løn er summen af den diskonterede del af variabel løn og den ikkediskonterede del af variabel løn.

Eksempel 1

Det antages i dette eksempel, at den pågældende medlemsstat har tilladt institutter at anvende en diskonteringssats på højst 25 % af den samlede variable løn. Det antages også, at instituttets aktionærer ikke har godkendt et højere maksimalt forhold end det i direktiv 2013/36/EU angivne.

Instituttet ønsker at tildele en medarbejder en samlet løn på 285 000 EUR, heraf 135 000 EUR som fast løn og et potentielt beløb på 150 000 EUR som variabel løn. Den pågældende medarbejder er en identificeret medarbejder, og lønnen tildeles for arbejdsåret 2014. Forholdet mellem variabel og fast løn baseret på nominelle beløb ville i dette eksempel være højere end det tilladte forhold på 1:1. Anvendes diskonteringssatsen imidlertid på den del af den variable løn, der udbetales i instrumenter, som udskydes i mindst fem år, vil forholdet være i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU som vist nedenfor.

Den variable løn får i dette eksempel følgende struktur:

- 20 000 EUR af den variable løn udbetales i instrumenter, der udskydes i fem år.
- 10 000 EUR udbetales i instrumenter, der udskydes i seks år.
- Den resterende del af den samlede variable løn udbetales straks, ikke i instrumenter, eller udskydes i en periode på under fem år.

I henhold til direktiv 2013/36/EU skal mindst 40 % af den variable løn udskydes i en periode på ikke under tre til fem år. Er den variable lønkomponent særlig høj, skal mindst 60 % udskydes. Mindst 50 % af den variable løn skal udbetales i instrumenter. Alle disse forhold gælder for variabel løn tildelt den enkelte medarbejder før anvendelse af diskonteringssatsen.

Dette eksempel omfatter ikke prorataoptjening. De 20 000 og 10 000 EUR udbetalt i instrumenter optjenes fuldt ud efter henholdsvis fem og seks år.

På basis af variabel løn på 150 000 EUR kunne et beløb på op til 37 500 EUR (som udgør 25 % af den samlede variable løn på 150 000 EUR) have været diskonteret, hvis det blev udbetalt i instrumenter, der udskydes i over fem år. Men i dette eksempel er det kun de 30 000 EUR, der opfylder begge disse betingelser, og det er derfor kun dette beløb, der kan diskonteres.

Faktor for inflation (i)

Det antages, at den senest tilgængelige HICP-sats for denne medlemsstat er 2 %.

Faktor for EU-statsobligationer (g)

Det antages, at den seneste gennemsnitsrente på langfristede EU-statsobligationer som offentliggjort af Eurostat er 2,73 %.

Incitamentsfaktor for langsigtet udskydelse (id)

For de 20 000 EUR, der udskydes i fem år, er incitamentsfaktoren 10 %.

For de 10 000 EUR, der udskydes i seks år, er incitamentsfaktoren 14 % (10 % + 4 % for hvert yderligere hele år).

Optjeningsperiodens længde (n)

For de 20 000 EUR er optjeningsperioden fem år.

For de 10 000 EUR er optjeningsperioden seks år.

Den diskonterede variable løn i ovenstående eksempel 1 beregnes som følger:

Beløb på 20 000 EUR udskudt i fem år

$$\frac{20\,000}{(1+0,02+0,0273+0,10)^5} = 10\,061,09$$

Beløb på 10 000 EUR udskudt i seks år

$$\frac{10\,000}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 3\,569,75$$

Den samlede diskonterede variable løn = 13 630,84 EUR

Den samlede variable løn ved beregning af forholdet mellem den variable og den faste komponent af lønnen og forholdet mellem variable og faste komponenter af lønnen beregnes som følger:

Den del af den variable løn, der kan diskonteres, fordi den udbetales i instrumenter, som udskydes i mindst fem år, er på 30 000 EUR. Der er dog anvendt forskellige diskonteringssatser, fordi den optjeningsperiode, der gælder for de 20 000 EUR, er fem år, mens den for de 10 000 EUR er seks år. Disse to beløb optjenes fuldt ved udgangen af udskydelsesperioden, hvorfor optjeningsperioden svarer til udskydelsesperioden. Der er ingen prorataoptjening i dette eksempel. Den samlede diskonterede andel af den variable løn er 13 630,84 EUR, hvilket resulterer i en samlet variabel løn ved beregning af forholdet mellem variabel og fast løn på 133 630,84 EUR, dvs. $(150\,000 - 30\,000 + 13\,630,84)$. Forholdet mellem variable og faste komponenter af den samlede løn er i dette eksempel $(133\,630,84/135\,000) \cdot 100 = 98,99\%$.

Kort sagt vil instituttet i henhold til ovenanførte betingelser og antagelser kunne tildele en medarbejder en samlet løn på 285 000 EUR bestående af 135 000 EUR i fast løn og 150 000 EUR i variabel løn i forholdet 1:1 for variabel og fast løn.

Af de 150 000 EUR i variabel løn skal mindst 40 % (60 000 EUR) udskydes. Hvis dette afhængigt af jurisdiktionen anses for at være et særlig højt beløb, skal mindst 60 % (90 000 EUR) udskydes. Under alle omstændigheder skal mindst 75 000 EUR tildeles i instrumenter.

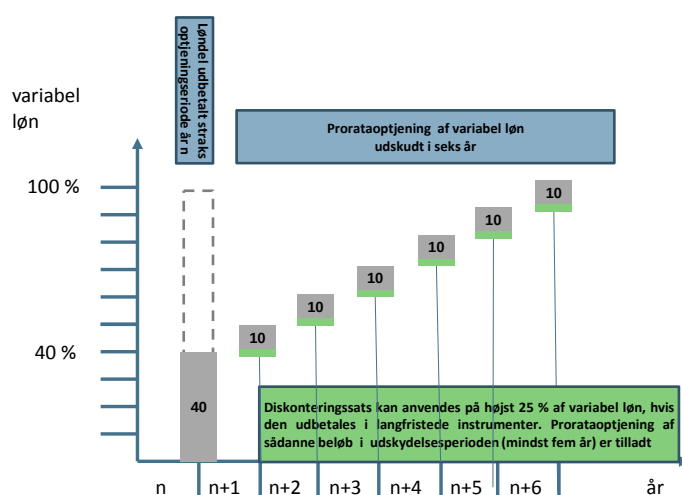
Eksempel 2

Det antages, at et institut i en medlemsstat ønsker at tildele en medarbejder (identificeret som havende en væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil), som får 135 000 EUR i fast løn, et beløb på 150 000 EUR i variabel løn. I dette eksempel gælder samme antagelser vedrørende medlemsstatens gennemførelse af direktiv 2013/36/EU (højst 25 %), aktionærernes godkendelse af et forhold på over 1:1 (ingen) og arbejdsår (2014) som i eksempel 1. Den variable løn har følgende struktur:

- 60 % af den samlede variable løn, dvs. 90 000 EUR, udskydes i seks år og prorataoptjenes i samme periode.
- 37 500 EUR af ovennævnte variable løn udskydes i seks år og udbetales i instrumenter. Det betyder, at der hvert år optjenes et beløb på 6 250 EUR udbetalt i instrumenter.

Dette eksempel omfatter prorataoptjening. Diskonteringssatsen kan anvendes på højst 25 % af den samlede variable løn, forudsat at beløbet udbetales i instrumenter, der udskydes i mindst fem år.

Figur 1: Skematisk oversigt over udskydelsesordninger og anvendelse af diskonteringssatsen på variabel løn udbetalt i instrumenter og udskudt i seks år med prorataoptjening.



40 % af samlet variabel løn udbetalt straks, 60 % af samlet variabel løn udskudt i seks år med jævn spredning

Faktor for inflation (i)

Det antages, at den senest tilgængelige HICP-sats for denne medlemsstat er 2 %.

Faktor for EU-statsobligationer (g)

Det antages, at den seneste gennemsnitsrente på langfristede EU-statsobligationer som offentliggjort af Eurostat er 2,73 %.

Incitamentsfaktor for langsigtet udskydelse (id)

Med en udskydelsesperiode på seks år bliver incitamentsfaktoren $10 \% + 4 \% = 14 \%$.

Optjeningsperiodens længde (n)

Prorataoptjening af den del af den variable løn på 37 500 EUR, der udbetales i instrumenter og udskydes i seks år, betyder, at der hvert år udbetales 6 250 EUR i optjening. I formlen for diskonteringssatsen er optjeningsperiodens længde $n=1$ for de 6 250 EUR i optjening efter det første år, $n=2$ for optjening, der udbetales efter to år, $n=3$ for optjening, der udbetales efter tre år og så videre indtil $n=6$.

Den diskonterede variable løn i ovenstående eksempel 2 beregnes som følger:

I dette eksempel udbetales 37 500 EUR, der udgør 25 % af den samlede variable løn, i instrumenter, som udskydes i mindst fem år, og dette beløb kan diskonteres.

Den diskonterede værdi af de 37 500 EUR i variabel løn, der udskydes i seks år, og prorataoptjeningen er summen af følgende seks værdier:

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 2\,231,09$$

Summen af den diskonterede variable løn er 21 457,07 EUR (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

Prorataoptjening kan også beregnes ved at anvende nutidsværdiformlen:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

dvr = diskonteret variabel løn

vrpr = proratabeløb af variabel løn (i ovennævnte eksempel 6 250 EUR)

$r = 1+i+g+id$ (i = inflationsrate, g = rentesats for statsobligationer, id = incitamentsfaktor til brug ved udskydelse)

n = udskydelsesperiodens længde

Den samlede variable løn ved beregning af forholdet mellem den variable og den faste komponent af løn og forholdet mellem variable og faste komponenter af løn beregnes som følger:

Den del af variabel løn, der kan diskonteres, fordi den udbetales i instrumenter, som udskydes i mindst fem år, er på 37 500 EUR. Der er dog anvendt forskellige diskonteringsfaktorer (eller nutidsværdiformlen i ovenstående boks), fordi dette beløb prorataoptjenes over en seksårsperiode. Den samlede diskonterede andel af den variable løn er 21 457,07 EUR, hvilket resulterer i en samlet variabel løn ved beregning af forholdet mellem variable og fast løn på 133 957,07 EUR, dvs. $(150\,000 - 37\,500 + 21\,457,07)$. Forholdet mellem variable og faste komponenter af den samlede løn er i dette eksempel $(133\,957,07/135\,000) * 100 = 99,23 \%$.

Sammenligning af diskonteringssatsens virkning mellem prorataoptjening og fuldstændig optjening efter udskydelsesperioder

Hvis hele beløbet på 37 500 EUR var blevet godtgjort efter de seks års udskydelse (ingen prorataoptjening), ville den diskonterede del af den samlede variable løn have været 13 386,54 EUR.

$$\frac{37\,500}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 13\,386,54$$

Forholdet mellem fast og variabel løn ville have været lig med $(125\,886,54/135\,000) * 100 = 93,25 \%$, hvilket er lavere end den løn, der ville være opnået med prorataoptjening.

Eksempel 3

Følgende eksempel er baseret på en fast løn på 100 000 EUR og viser, hvordan man beregner den højst mulige variable løn, som kunne tildeles, hvis 25 % af den variable løn udbetales i instrumenter, der udskydes i fem år, forudsat at det fulde beløb optjenes ved udgangen af udskydelsesperioden. Her er anvendt samme inflationsrate og rente på statsobligationer som i eksempel 1. I dette eksempel gælder samme antagelser vedrørende medlemsstatens gennemførelse af direktiv 2013/36/EU (25 %), aktionærernes godkendelse af et forhold på over 1:1 (ingen) og arbejdsår (2014) som i eksempel 1. Hvis en medlemsstat har indført lavere satser, skal formelen ændres i overensstemmelse hermed, idet 0,25 erstattes med en lavere procentsats.

I dette eksempel kan der som samlet variabel løn udbetales op til højst 100 % af de faste lønkomponenter, og der kan højst diskonteres 25 % af den variable løn, forudsat at den udbetales i instrumenter, som udskydes i mindst fem år.

Følgende ligning kan derfor anvendes:

$$fr = (1 - 0.25) * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	= fast løn
tvr	= samlet variabel løn
i	= inflationsrate
g	= rente på statsobligationer, EU-gennemsnit
id	= incitamentsfaktor til brug ved langsigtet udskydelse
n	= optjeningsperiodens længde

Ved at udskifte hver variabel i ovenstående ligning med de tilsvarende beløb fås følgende resultat:

$$100\,000 = 0,75 * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + 0,02 + 0,0273 + 0,10)^5}$$

fr = 100 000

i = 2 %, faktor for inflation

g = 2,73 %, faktor for rente på statsobligationer

id = 10 %, faktor for udskydelse på fem år

n = 5, optjeningsperiodens længde.

Hvis ovenstående ligning anvendes for tvr, fås følgende resultat:

$$tvr = \frac{100\,000 * 1,987856}{0,75 * 1,987856 + 0,25} = 114\,186,10$$

I ovenstående eksempel udgør den højeste variable løn, der kan udbetales, hvis 25 % af den variable løn diskonteres, 114 186,10 EUR.