



EBA/GL/2014/08

16/07/2014

Насоки

относно сравнителния анализ на възнагражденията

Статут на настоящите насоки

Настоящият документ съдържа насоки, изготвени съгласно член 16 от Регламент (ЕС) № 1093/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски банков орган), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/78/ЕО на Комисията („Регламент за ЕБО“). Съгласно член 16, параграф 3 от Регламента за ЕБО компетентните органи и финансовите институции полагат всички усилия за изпълнение на насоките.

В насоките е представено становището на ЕБО за подходящите надзорни практики в Европейската система за финансов надзор или за това, как правото на Съюза следва да се прилага в дадена област. Поради това ЕБО очаква всички компетентни органи и финансови институции, за които са предназначени насоките, да ги спазват. Компетентните органи, за които се прилагат насоките, следва да ги спазват, чрез включването им в надзорните си практики както е уместно (напр. чрез изменение на тяхната правна рамка или надзорни процеси), включително в случаите, когато насоките са насочени основно към институциите.

Изисквания за уведомяване

Съгласно член 16, параграф 3 от Регламента за ЕБО компетентните органи трябва да уведомят ЕБО дали спазват или възнамеряват да спазват тези насоки, а в противен случай да изложат причините за неспазването им, в срок до 16/09/2014 г. При липса на уведомление до този срок, ЕБО ще счита компетентните органи за неспазващи указанията. Уведомленията следва да се изпращат чрез подаване на формуляра, предоставен в раздел 5, на адрес: compliance@eba.europa.eu при посочване на „EBA/GL/2014/08“. Уведомленията се подават от лица, оправомощени да докладват за наличието на съответствие от името на техните компетентни органи.

Уведомленията ще бъдат публикувани на уебсайта на ЕБО съгласно член 16, параграф 3.

Дял I - Предмет, обхват и определения

1. Предмет и обхват на настоящите насоки

1.1. Настоящите насоки предоставят допълнителни подробности относно:

а) информацията, която се предава на ЕБО относно тенденциите и практиките при сравняване на възнагражденията от компетентните органи съгласно член 75, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС¹;

б) тенденциите и практиките при сравняване на възнагражденията на ниво ЕИП, мерките, които да бъдат взети за гарантиране на съгласуваността на данните, събрани за тази цел и процедурно участие на компетентните органи в сравнителния анализ на възнагражденията на ЕБО („анализа“) съгласно член 75, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС.

1.2. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи.

1.3. Определенията на термините в член 3 от Директива 2013/36/ЕС или член 4 от Регламент (ЕС) № 575/2013² имат същото значение в настоящите насоки.

2. Обхват на институциите, които са обект на събиране на данни

2.1. Компетентните органи следва да гарантират, че сравнителните анализи на възнагражденията обхващат най-малко 60 % от финансовия сектор, съставен от кредитни институции и инвестиционни посредници в тяхната юрисдикция, изразено по отношение на съвкупната обща стойност на активите на институциите към края на календарната година.

2.2. Когато покритието от 60 % не може да се осигури от компетентните органи, например, тъй като пазарът е доминиран от дъщерни дружества на институции майки от ЕИП, намиращи се в различна държава членка и тези институции майки от ЕИП не биха били включени в данните, докладвани съгласно списъка на институциите, предоставен от ЕБО, компетентните органи могат алтернативно да представят информация за 20-те най-големи отделни институции в тяхната държава членка.

2.3. Компетентните органи могат да включат в своя национален сравнителен анализ допълнителни институции, за които са преценили, че е необходимо да събират данни относно възнагражденията.

¹ Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО, (ОВ L 176, 27.6.2013 г., стр. 338).

² Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ L 176, 27.6.2013 г., стр. 1).

2.4. Компетентните органи следва да уведомяват ЕБО ежегодно за институциите, които следва да бъдат включени в сравнителния анализ на ЕБО. Това може да се извърши чрез информиране на ЕБО за всякакви промени, настъпили в сравнение с предходната година. За да се гарантира стабилност на представителната извадка е необходимо, доколкото е възможно да се избягват промени в нея. Компетентните органи следва да подадат данни за всички институции, които са включени в списъка на институциите, създаден от ЕБО.

2.5. Компетентните органи, които са включили в списъка на институциите дъщерни дружества, следва да преразгледат списъка, предоставен от ЕБО, за да гарантират, че данните не са част от събраните консолидирани данни. Ако дъщерното дружество е част от обхвата на консолидация на дадена институция, включена в сравнителния анализ на ЕБО, компетентният орган следва да поиска от ЕБО да изключи дъщерното дружество от списъка с институциите, така че данните за това дъщерно дружество да бъдат подадени само като част от събраните консолидирани данни.

3. Обхват на консолидация и събиране на данни

3.1. Компетентните органи следва да събират данни на най-високото ниво на консолидация, както е посочено в първа част, дял II, глава 2, раздел 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013, т.е. на консолидирано ниво на ЕИП, като обхващат всички дъщерни дружества и клонове в рамките на дадена група, независимо дали са установени в държава членка или в трета държава. Обхватът на събирането на данни за възнагражденията следва да бъде същия като обхвата за прилагане на капиталовите изисквания на консолидирана основа.

3.2. Компетентните органи, отговорни за надзора на консолидирана основа в ЕИП, следва да събират информацията, описана в настоящите насоки, от институцията, която следва да изпълнява изискванията на член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 на консолидирана основа.

ДЯЛ II — Изисквания по отношение на формата и честотата на сравнителния анализ на възнагражденията

4. Информация, която трябва да бъде събрана и срокове за подаване до ЕБО

4.1. Компетентните органи трябва да събират ежегодно до 30 юни от институциите, които са включени в анализа следните данни, деноминирани в евро към края на финансовата година:

- а) образецът в приложение 1, съдържащ данни за възнагражденията на целия персонал;

б) образецът в приложение 2, съдържащ информация за възнагражденията на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията³ (идентифициран персонал);

в) образецът в приложение 3, съдържащ информация за идентифицирания персонал с възнаграждение 1 млн. евро или повече за една финансова година, както е посочено в член 450, параграф 1, буква и) от Регламент (ЕС) № 575/2013.

4.2. Компетентните органи могат да събират допълнителни данни за целите на националния сравнителен анализ.

4.3. Компетентните органи следва да предоставят изискваните данни за сравнителния анализ на ЕБО до 31 август всяка година, като използват системата за докладване на сравнителния анализ на възнагражденията на ЕБО и в съответствие със спецификациите, които ЕБО предоставя за използването на тази система.

5. Референтна година на събраните данни и конвертиране на валути

5.1. Данните следва да включват постоянни и променливи възнаграждения, отпуснати за изпълнение на дейността по време на годината на изпълнение преди годината на подаване на информацията.

5.2. Възнаграждения, отпуснати въз основа на начисления за периоди от няколко години в рамките на програми, които не се подновяват ежегодно, т.е. когато институциите не започват нов подобен период всяка година, следва да бъдат изцяло разпределени за финансовата година, през която са отпуснати възнагражденията, без оглед на момента на ефективно плащане на променливото възнаграждение. Тези суми следва да се отчитат поотделно, за да позволят по-нататъшния анализ на колебанията на отпуснатото променливо възнаграждение и не следва да се приспадат от размера на отчетеното променливо възнаграждение.

5.3. Информацията, която трябва да бъде предоставена за последващи корекции, включително намаляване на разсрочени възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения, се отнася до прилагането на тези изисквания за вече отпуснати възнаграждения. Тези суми следва да се отчитат поотделно⁴ и не следва да се приспадат от размера на отчетеното променливо възнаграждение.

³ Вж. Регламент (ЕС) № 604/2014 (http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_167_R_0003) въз основа на проекти на регулаторни технически стандарти на ЕБО.

⁴ Тези суми се отчитат в „Общата сума на целевата последваща корекция за изпълнение на дейността, приложена през година N за отпуснато възнаграждение за предходни години“.

5.4. Само сумите на променливите възнаграждения, отпуснати през годината на изпълнение, които са били разсрочени, следва да се докладват като възнаграждение с разсрочено изплащане. Променливо възнаграждение с разсрочено изплащане за предходни периоди, което все още не е предоставено, следва да се отчита отделно⁵.

5.5. Данните следва да бъдат подадени чрез използването на данни към края на отчетния период в евро. Всички суми трябва да се отчитат като цели числа, т.е. не като закръглени суми, в евро (напр. 1 234 567,00 EUR вместо 1,2 млн. евро). Когато възнаграждението е оповестено във валута, различна от евро, следва да се използва обменния курс, прилаган от Комисията за финансовото планиране и бюджета за декември на отчетната година за конвертиране на консолидираните данни, които следва да се отчитат⁶.

5.6. Когато се докладват цифри от гледна точка на числения състав на персонала, следва да се посочи броя на физическите лица, независимо от броя на работните часове, на които се основава трудовият им договор. Когато се докладват цифри, изразени като еквивалент на пълно работно време, цифрата следва да показва процентния дял от време, за което служителят е нает на работа спрямо пълното работно време (напр. за член на персонала, който работи на половин работен ден се отчита 0.5).

5.7. Членовете на персонала следва да бъдат класифицирани по „функция или сфера на дейност“, където извършват по-голямата част от своите бизнес дейности. Пълният размер на възнаграждението, определено за съответния член на персонала в рамките на групата или институцията, следва да бъде отчетен за тази функция или сфера на дейност.

6. Качество на данните

6.1. Компетентните органи следва да проверяват пълнотата и достоверността на данните, отчетени от всяка институция, участваща в тази дейност.

6.2. За да се гарантира високо качество на данните, компетентните органи следва да извършват специфични допълнителни проверки на качеството на данните при поискване от ЕБО.

Дял III - Преходни разпоредби и прилагане

7. Отмяна

Насоките на ЕБО относно сравнителното проучване на възнагражденията (EBA/GL/2012/04), публикувани на 27 юли 2012 г., се отменят с незабавно действие.

⁵ Тези суми са отчетени съгласно член 450з, подточка iii) от Регламент (ЕС) № 575/2013; общ размер на неизплатеното променливо възнаграждение с разсрочено изплащане, отпуснато в предишни периоди, а не през година N¹.

⁶ ЕБО осигурява линк към информацията на своята уеб страница заедно с настоящите насоки. Обменният курс е достъпен също на адрес http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

8. Преходни разпоредби

8.1. Компетентните органи следва да събират данни, свързани с година на изпълнение 2013 г. от институциите до дата, която гарантира, че данните, свързани с година на изпълнение 2013 г. се представят на ЕБО до 30 ноември 2014 г.

8.2. За данните, отнасящи се до година на изпълнение 2013 г., „служители, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията“ се считат за описаните в приложение V, раздел 11, точка 23 от Директива 2006/49, изменено с Директива 2010/76/ЕС.

8.3. Когато данните, които ще бъдат предоставени за година за изпълнение 2013 г., не могат да бъдат отнесени към функциите и сферите на дейност, определени в настоящите насоки, институциите могат да докладват за 2013 г., като използват образците, включени в настоящите насоки, обобщени данни за функциите на ръководния орган в неговата управленска функция и ръководния орган в неговата надзорна функция, корпоративни функции и независими контролни функции в категорията „всички останали“.

9. Дата на влизане в сила

Компетентните органи следва да прилагат тези насоки чрез включването им в рамките на своите надзорни процедури до 31 октомври 2014 г. След тази дата компетентните органи следва да гарантират, че институциите ги спазват ефективно.

Приложение 1 — Информация за възнагражденията на всички служители

Наименование на институцията/групата:								
Година на изпълнение, за която е определено възнаграждението (година N):								
	Надзорна функция в РО¹	Управленска функция в РО²	Инвестиционн о банкиране³	Банкиране на дребно⁴	Управление на активи⁵	Корпоративни функции⁶	Независими контролни функции⁷	Други⁸
Брой на персонала (численост)	#	#						

¹ Членове на ръководния орган с надзорна функция; това включва директори в съвета без изпълнителни функции в нивото на консолидация, съгласно член 3, параграф 1, точка 8 от Директива 2013/36/ЕС. Членовете следва да бъдат причислени към тази категория, като се вземе предвид точка 5.7 от настоящите насоки.. Възнагражденията за участие следва да бъдат отчетени като възнаграждение.

² Членове на ръководния орган с управленска функция съгласно член 3, параграф 1, точка 7 от Директива 2013/36/ЕС, които имат изпълнителни функции в ръководния орган; това включва всички изпълнителни директори в съвета в нивото на консолидация.

³ Включва консултантски услуги за корпоративно финансиране, инвестиции в непублични капиталови инструменти, капиталови пазари, търговия и продажби.

⁴ Включва всички дейности по отпускане на заеми (на физически лица и юридически лица предприятия).

⁵ Включва управление на портфейли, управление на ПКИПЦК и други форми на управление на активи.

⁶ Всички функции с отговорности за цялата институция на консолидирано ниво и за дъщерни дружества с такива функции на индивидуално ниво, напр. човешки ресурси, ИТ.

⁷ Персонал, зает с функции по независимо управление на риска, спазване на правилата и вътрешен одит, както е описано в Насоките на ЕБО относно вътрешното управление. Тези изисквания за докладване следва да се прилагат за функциите на консолидирано ниво и за дъщерни дружества с такива функции на индивидуално ниво.

⁸ Персонал, който не може да бъде причислен към някоя от другите бизнес дейности.

Общ брой на служителите в еквивалент на пълно работно време⁹			#	#	#	#	#	#
Общ размер на нетния резултат, реализиран в година N (в евро)¹⁰	Пълната сума в евро (напр. 123 456 789,00)							
Общо възнаграждения (в евро)¹¹								
От които: променливи възнаграждения (в евро) ¹²								

⁹ Броят на служителите следва да бъде изразен в еквивалент на пълно работно време (ЕПРВ) и се основава на цифрите в края на годината.

¹⁰ Нетните печалби следва да се основават на счетоводната система, използвана за регулаторно отчитане. За групи това е печалбата (или загубата) въз основа на консолидираните счетоводни отчети.

¹¹ Общото възнаграждение включва постоянни и променливи възнаграждения. Сумите на предоставените възнаграждения следва да са брутно число, включително всички разходи за институциите, освен задължителните вноски от институциите за социално осигуряване и подобни схеми.

¹² Променливото възнаграждение включва допълнителни плащания или облаги в зависимост от резултатите, или, при извънредни обстоятелства, други договорни елементи, но не и тези, които съставляват част от стандартния пакет (напр. здравно осигуряване, заведения за грижи за деца или пропорционални редовни пенсионни вноски). Следва да се включат както парични, така и непарични облаги. Сумите следва да се отчитат на брутна основа, без намаления поради прилагането на дисконтов процент за променливи възнаграждения.

Приложение 2 — Информация за възнагражденията на идентифицирания персонал

Наименование на институцията/групата:								
Година на изпълнение, за която е определено възнаграждението (година N):								
	Надзорна функция в РО¹	Управленска функция в РО²	Инвестиционно банкиране³	Банкиране на дребно⁴	Управление на активи⁵	Корпоративни функции⁶	Независими контролни функции⁷	Други⁸
Персонал (брой на персонала⁹)	#	#						
Брой на идентифицирания персонал на			#	#	#	#	#	#

¹ Членове на ръководния орган с надзорна функция; това включва директори в съвета без изпълнителни функции в нивото на консолидация, съгласно член 3, параграф 1, точка 8 от Директива 2013/36/ЕС. Членовете следва да бъдат причислени към тази категория, като се вземе предвид точка 5.7 от настоящите насоки.. Възнагражденията за участие следва да бъдат отчетени като възнаграждение.

² Членове на ръководния орган с управленска функция съгласно член 3, параграф 1, точка 7 от Директива 2013/36/ЕС, които имат изпълнителни функции в ръководния орган; това включва всички изпълнителни директори от който и да е съвет в обхвата на консолидиране.

³ Включва консултантски услуги за корпоративно финансиране, инвестиции в непублични капиталови инструменти, капиталови пазари, търговия и продажби.

⁴ Включва всички дейности по отпускане на заеми (на физически лица и юридически лица предприятия).

⁵ Включва управление на портфейли, управление на ПКИПЦК и други форми на управление на активи.

⁶ Всички функции с отговорности за цялата институция на консолидирано ниво и за дъщерни дружества с такива функции на индивидуално ниво, напр. човешки ресурси, ИТ.

⁷ Персонал, зает с функции по независимо управление на риска, спазване на правилата и вътрешен одит, както е описано в Насоките на ЕБО относно вътрешното управление. Тези изисквания за докладване следва да се прилагат за функциите на консолидирано ниво и за дъщерни дружества с такива функции на индивидуално ниво.

⁸ Персонал, който не може да бъде причислен към някоя от другите бизнес дейности.

⁹ Брой на физическите лица в края на годината.

пълно работно време¹⁰								
Брой на идентифицираня персонал на висши ръководни длъжности¹¹			#	#	#	#	#	#
Общо постоянни възнаграждения (в евро)¹²								
От които: постоянни възнаграждения в брой								
От които: постоянни възнаграждения под формата на акции и свързани с акции инструменти								
От които: постоянни възнаграждения под формата на								

¹⁰ Служители, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институциите съгласно член 92, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС (идентифициран персонал); данни към края на годината.

¹¹ Висше ръководство съгласно определението от член 3, параграф 1, точка 9 от Директива 2013/36/ЕС; данни към края на годината.

¹² Постоянното възнаграждение включва плащания, пропорционални редовни пенсионни вноски или облигации (когато за тези облигации не се отчетат критерии, свързани с резултатите).

други видове инструменти								
Общо променливи вознаграждения (в евро)¹³								
От които: променливи вознаграждения в брой								
От които: променливи вознаграждения под формата на акции и свързани с акции инструменти								
От които: променливи вознаграждения под формата на други видове инструменти ¹⁴								
Общо променливи								

¹³ Променливото вознаграждение включва допълнителни плащания или облаги в зависимост от резултатите, или, при извънредни обстоятелства, други договорни елементи, но не и тези, които съставляват част от стандартния пакет (напр. здравно осигуряване, заведения за грижи за деца или пропорционални редовни пенсионни вноски). Следва да се включат както парични, така и непарични облаги. Сумите следва да се отчитат на брутна основа, без намаления поради прилагането на дисконтов процент за променливи вознаграждения от категориите: общо променливи вознаграждения, променливи вознаграждения в брой, променливи вознаграждения под формата на акции и свързани с акции инструменти и променливи вознаграждения под формата на други видове инструменти.

¹⁴ Парични средства или инструменти съгласно член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС.

възнаграждения, определени през година N, които са били разсрочени (в евро)¹⁵								
От които: променливи възнаграждения с разсрочено изплащане в брой в година N								
От които: променливи възнаграждения с разсрочено изплащане под формата на акции и свързани с акции инструменти през година N								
От които: променливи възнаграждения с разсрочено изплащане под формата на други								

¹⁵ Разсрочено възнаграждение съгласно член 94, параграф 1, буква м) от Директива 2013/36/ЕС. Сумите следва да се отчитат на брутна основа, без намаления поради прилагането на дисконтов процент за разсрочени променливи възнаграждения от категориите: общо променливи възнаграждения с разсрочено изплащане, променливи възнаграждения с разсрочено изплащане в брой, променливи възнаграждения с разсрочено изплащане под формата на акции и свързани с акции инструменти и променливи възнаграждения с разсрочено изплащане под формата на други видове инструменти.

видове инструменти в година N ¹⁶								
Допълнителна информация относно общия размер на променливите възнаграждения								
Член 450з, подточка iii) от Регламента за капиталовите изисквания — общата сума на неизплатените разсрочени променливи възнаграждения, определени през предходни периоди, а не в година N (в евро)¹⁷								
Общ размер на целевата последваща								

¹⁶ Инструменти, посочени в член 94, параграф 1, буква л), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС.

¹⁷ Тази позиция включва разсрочено променливо възнаграждение, отпуснато в предходни периоди и което все още не е предоставено. Сумите следва да се отчитат на брутна основа, без намаления поради прилагането на дисконтов процент за разсрочени променливи възнаграждения.

<p>корекция за изпълнение¹⁸, приложена през година N за определено възнаграждение в предходни години (в евро)</p>								
<p>Брой на получените гарантирани променливи възнаграждения (плащания за новоназначени)¹⁹</p>								
<p>Общ размер на гарантираното променливо възнаграждение (плащания за новоназначени) (в евро)</p>								

¹⁸Целева последваща корекция за изпълнение съгласно член 94, параграф 1, буква н) от Директива 2013/36/ЕС.

¹⁹Гарантирано променливо възнаграждение съгласно член 94, параграф 1, буква г) от Директива 2013/36/ЕС.

Брой на получилите обезщетения при предсрочно прекротяване на трудоу договор	#	#	#	#	#	#	#	#
Общ размер на обезщетенията при предсрочно прекротяване на трудоу договор, изплатени през година N (в евро)								
Член 450 з, подточка v) — най-високо обезщетение при предсрочно прекротяване на трудоу договор на едно лице (в евро)								
Брой на получилите облаги, свързани с пенсиониране, по преценка на работодателя през година N	#	#	#	#	#	#	#	#
Общ размер на вноските за								

<p>облаги, свързани с пенсиониране, по преценка на работодателя през година N (в евро)²⁰</p>								
<p>Общ размер на променливите възнаграждения, определени за периоди от няколко години в рамките на програми, които не се подновяват ежегодно (в евро)</p>								

²⁰ Както е определено в член 3, параграф 53 от Директива 2013/36/ЕС.

Приложение 3 — Информация за идентифицирания персонал с възнаграждение 1 млн. евро или повече за една финансова година

Отчитане съгласно член 450, параграф 1, буква и) от Регламент (ЕС) № 575/2013

Общо възнаграждение; категория заплащане (в евро)	Численост на идентифицирания персонал (численост на персонала) ¹
1 000 000 до по-малко от 1 500 000	#
1 500 000 до по-малко от 2 000 000	#
2 000 000 до по-малко от 2 500 000	#
2 500 000 до по-малко от 3 000 000	#
3 000 000 до по-малко от 3 500 000	#
3 500 000 до по-малко от 4 000 000	#
4 000 000 до по-малко от 4 500 000	#
4 500 000 до по-малко от 5 000 000	#
5 000 000 до по-малко от 6 000 000	#
6 000 000 до по-малко от 7 000 000	#
7 000 000 до по-малко от 8 000 000	#
8 000 000 до по-малко от 9 000 000	#
9 000 000 до по-малко от 10 000 000	#
Да се разшири според случая, ако са необходими допълнителни категории плащания.	#

¹ Брой на физическите лица в категорията „идентифициран персонал с възнаграждение 1 милион евро или повече за финансова година“.

