



EBA/GL/2021/04

---

2 юли 2021 г.

---

# Насоки за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС

---

# 1. Спазване на насоките и задължения за докладване

---

## Статут на настоящите насоки

1. Този документ съдържа насоки, издадени съгласно член 16 от Регламент (ЕС) № 1093/2010<sup>1</sup>. Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, компетентните органи и финансовите институции трябва да полагат всички усилия за спазване на насоките.
2. 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. Компетентните органи, както са определени в член 4, параграф 2 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, за които се отнасят тези насоки, трябва да ги спазват, като ги включат в практиките си по подходящ начин (например като изменят правната си рамка или надзорните си процеси), включително когато насоките са насочени основно към институциите.

## Изисквания за докладване

3. Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, най-късно до (29.12.2021) компетентните органи трябва да уведомят ЕБО дали спазват или възнамеряват да спазват настоящите насоки, а в противен случай — да изложат причините за неспазването им. Ако в посочения срок не постъпи уведомление, ЕБО ще счита, че компетентните органи не спазват насоките. Уведомленията следва да се изпращат чрез подаване на формуляра, достъпен на уебсайта на ЕБО, като се посочи референтен номер „EBA/GL/2021/04“. Уведомленията трябва да се подават от лица с подходящите правомощия да отчетат спазване от името на техните компетентни органи. Всяка промяна в статута на спазването трябва също да се отчита пред ЕБО.
4. Уведомленията се публикуват на уебсайта на ЕБО в съответствие с член 16, параграф 3.

---

<sup>1</sup> 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 (ОВ L 331, 15.12.2010 г., стр. 12).

## 2. Предмет, обхват и определения

---

### Предмет

5. В настоящите насоки допълнително се уточняват, на основание на член 74, параграф 3 и член 75, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС<sup>2</sup>, надеждните и неутрални по отношение на пола политики за възнагражденията, които институциите и инвестиционните посредници, за които се прилага дял VII от Директива 2013/36/ЕС, в изпълнение на член 1, параграфи 2 и 5 от Регламент (ЕС) 2019/2033, следва да въведат за целия си персонал и за персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институциите в съответствие с членове 92—95 от посочената директива (идентифициран персонал), включително за персонала и идентифицирания персонал на индивидуална и консолидирана или подконсолидирана основа, както е предвидено в точка 9.
6. Институциите могат да прилагат по своя собствена инициатива разпоредбите на настоящите насоки относно идентифицирания персонал по отношение на всички свои служители на индивидуална и консолидирана или подконсолидирана основа.

### Адресати

7. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи съгласно определението в член 4, параграф 2, подточка i) от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и за финансовите институции, посочени в член 4, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, които са институции по смисъла на определението в член 3, параграф 1, точка 3 от Директива 2013/36/ЕС, или инвестиционни посредници, за които се прилага дял VII от Директива 2013/36/ЕС в изпълнение на член 1, параграфи 2 и 5 от Регламент (ЕС) 2019/2033. Всяко позоваване на институции следва да се разбира като включващо такива инвестиционни посредници.

### Обхват на прилагане

8. Настоящите насоки се прилагат за институциите на индивидуална и консолидирана или подконсолидирана основа в съответствие с нивото на прилагане, посочено в членове 2 и 109 от Директива 2013/36/ЕС.
9. Когато спазват изискванията на дял VII, глава 2, раздел II от Директива 2013/36/ЕС в съответствие с член 109 от тази директива на консолидирана или подконсолидирана основа, предприятията майки и дъщерните предприятия, обект на Директива 2013/36/ЕС, следва да гарантират, че правилата, процесите и механизмите, определени в директивата

---

<sup>2</sup> 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, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на Директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО (ОВ L 176, 27.06.2013 г., стр. 338).

и настоящите насоки, се прилагат и спазват на консолидирана основа от техните дъщерни предприятия, които не са обект на настоящата директива и които попадат в обхвата на пруденциалната консолидация, включително:

- (а) всяко дъщерно предприятие и неговия персонал (включително идентифицирания персонал), когато това предприятие е установено в Съюза и не подлежи на специални изисквания за възнагражденията в съответствие с други инструменти на правните актове на Съюза;
  - (б) всяко дъщерно предприятие и неговият персонал (включително идентифицирания персонал), когато това предприятие е установено в трета държава и няма да подлежи на специални изисквания за възнагражденията в съответствие с други правни актове на Съюза, ако то беше установено в Съюза, освен ако прилагането на изискванията е незаконосъобразно съгласно законодателството на третата държава, в която е установено дъщерното предприятие;
  - (в) всяко дъщерно предприятие и неговият персонал (включително идентифицирания персонал), когато това предприятие подлежи на специални изисквания за възнагражденията в съответствие с други правни инструменти на правните актове на Съюза или би подлежало на такива изисквания, ако беше установено в Съюза по отношение на неутралните по отношение на пола политики за възнагражденията съгласно член 74 от Директива 2013/36/ЕС, но като се изключат изискванията за възнагражденията съгласно членове 92, 94 и 95 от Директива 2013/36/ЕС и свързаните с тях насоки;
  - (г) когато държавата членка на консолидиращото предприятие се позовава на дискрецията, предвидена в член 109, параграф 6 от ДКИ, спрямо всяко дъщерно предприятие и неговия персонал (включително идентифицирания персонал) с по-широко приложно поле, определено от тази държава членка; и
  - (д) клоновете и техните членове на персонала (включително идентифицирания персонал) на консолидиращото предприятие или на всяко предприятие, посочено в букви а)–д), когато клонът е установен в трета държава.
10. Изключението по отношение на неприлагането на изискванията по членове 92, 94 и 95, както е уточнено допълнително в точка 9, буква в), не се прилага по отношение на отделни членове на персонала в случай на дъщерно предприятие, което е предприятие за управление на активи, или предприятие, което предоставя инвестиционните услуги и дейности, изброени в раздел А, точки 2, 3, 4, 6 и 7 от приложение I към Директива 2014/65/ЕС, когато тези членове на персонала са упълномощени да извършват професионални дейности, които имат пряко съществено въздействие върху рисковия профил или дейността на институциите в рамките на групата.

## Определения

11. Термините, използвани и дефинирани в Директива 2013/36/ЕС и в Регламент (ЕС) № 575/2013, имат същото значение в настоящите насоки. В допълнение, за целите на настоящите насоки се прилагат следните определения:

Авансови плащания	означава плащания, които се извършват незабавно след периода на атестиране и които не са разсрочени.
Акционери	означава лице, което притежава акции в институцията или, в зависимост от правната форма на съответната институция, други собственици или членове на институцията.
Бонус за задържане	означава променливо възнаграждение, предоставено при условие, че персоналът остане в институцията за предварително определен период от време.
Бонуси	означава максималния размер на променливото възнаграждение, което може да бъде предоставено в процеса на предоставяне, определен на ниво институция или бизнес звено на институцията.
Възнаграждение	означава всички форми на постоянни и променливи възнаграждения и включва плащания и облаги, парични или непарични, предоставени пряко на персонала или от името на институции в замяна на професионални услуги, предоставени от персонала, отсрочени възнаграждения по смисъла на член 4, параграф 1, буква г) от Директива 2011/61/ЕС <sup>3</sup> и други плащания, извършени чрез методи и средства, които, ако не са били разглеждани като възнаграждение, би довело до заобикаляне <sup>4</sup> на изискванията за възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС .
Възстановяване на изплатени суми	означава споразумение, по силата на което служителят трябва да върне собствеността върху даден размер на променливото възнаграждение, платено в миналото или вече придобито от институцията при определени условия.
Значими институции	означава институциите, посочени в член 131 от Директива 2013/36/ЕС (глобални системно значими институции или „Г-СЗИ“ и други системно значими институции или „Д-СЗИ“), и, ако е уместно, други институции, определени от компетентния орган или националното законодателство, въз основа на оценка на големината на институциите, вътрешната организация и естеството, обхвата и сложността на техните дейности.
Идентифициран персонал	означава персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху индивидуалния или групов

<sup>3</sup> Директива 2011/61/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 8 юни 2011 година относно лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове и за изменение на директиви 2003/41/ЕО и 2009/65/ЕО и на регламенти (ЕО) № 1060/2009 и (ЕС) № 1095/2010 (ДЛУАИФ).

<sup>4</sup> По отношение на заобикалянето вижте раздел 10.2 от настоящите насоки.

	<p>рисков профил на институцията в съответствие с критериите, посочени в член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, делегирания регламент на Комисията, приет съгласно правомощията по член 94, параграф 2, последна алинея от тази директива (РТС за идентифицирания персонал), и когато е целесъобразно, за да се гарантира пълното идентифициране на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил, допълнителни критерии, определени от институцията.</p>
Инструменти	<p>означава тези финансови инструменти или други договори, които попадат в една от двете категории, посочени в член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС.</p>
Инструменти, свързани с акции	<p>означава тези инструменти, чиято стойност се основава на стойността на акциите и които имат като референция стойност на акциите, например правата върху увеличението на стойността на акциите, видове синтетични акции.</p>
Консолидираща институция	<p>означава институцията, която е задължена да спазва пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното или подконсолидационното състояние, в съответствие с първа част, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и член 109 от Директива 2013/36/ЕС.</p>
Нереволюиращ дългогодишен период на атестиране	<p>означава дългогодишен период на атестиране, който не се припокрива с други дългогодишни периоди на атестиране.</p>
Обезщетения при прекратяване на трудов договор	<p>означава плащания на персонала, свързани с предсрочно прекратяване на договор, т.е. в случай на срочни договори, прекратяване преди крайната дата на договора, а в случай на безсрочни договори — преди договорното или законоустановеното пенсиониране, от институция или от нейни дъщерни предприятия.</p>
Период на атестиране	<p>означава период от време, за който резултатите от дейността се оценяват и измерват за целите на определянето на предоставянето на променливо възнаграждение.</p>
Период на задържане	<p>означава период от време след придобиването на инструменти, които са били предоставени като променливо възнаграждение, по време на който не могат да бъдат продавани или да бъдат ползвани.</p>
Период на разсрочване на плащането	<p>означава период от време между предоставянето и придобиването на променливото възнаграждение, през който членът на персонала не е законният собственик на предоставеното възнаграждение.</p>
Персонал	<p>означава всички служители на дадена институция и нейните дъщерни предприятия, включително на предприятията, посочени в параграф 9, и всички членове на съответните ръководни органи в управленската им функция и в контролната им функция.</p>

Получаване	означава ефекта, чрез който членът на персонала става законен собственик на предоставеното променливо възнаграждение, независимо от инструмента, който се използва за плащането или ако плащането е обвързано с допълнителни периоди на задържане или изисквания за възстановяване на изплатени суми.
По-слабо представен пол	означава по-слабо представеният мъжки или женски пол.
Постоянно възнаграждение	означава плащания или облаги за служителите, които отговарят на условията за предоставянето им, посочени в раздел 7.
Предоставяне	означава предоставянето на променливо възнаграждение за определен период на атестиране, независимо от действителния момент във времето, когато е платена предоставената сума.
Променливо възнаграждение	означава всички възнаграждения, които не са постоянни.
Пруденциална консолидация	означава прилагане на пруденциалните правила, определени в Директива 2013/36/ЕС и Регламент (ЕС) № 575/2013 на консолидирана или подконсолидирана основа, в съответствие с първа част, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013. <sup>5</sup>
Разлика в заплащането на жените и мъжете	означава разликата между средното брутно почасово възнаграждение на мъжете и жените, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение на мъжете.
Стандартен работен пакет	означава допълнителните елементи на възнаграждението, които са достъпни за широк кръг от членове на персонала или персонал с определени функции въз основа на предварително определени критерии за подбор, включително, например, здравеопазване, детските заведения или пропорционални редовни пенсионни вноски в допълнение към задължителния режим и пътни разноски.
Удържане	означава договореност, която позволява на институцията да намали стойността на цялото или част от променливото възнаграждение с разсрочено изплащане на основата на последващи корекции за риск, преди то да е придобито.

<sup>5</sup> Вж. също РТС относно пруденциалната консолидация на адрес: [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf).

## 3. Прилагане

---

### Датата на влизане в сила

12. Настоящите насоки се прилагат, считано от 31 декември 2021 г.

### Отмяна

13. ЕВА/GL/2015/22 относно политиките и практиките за определяне на възнагражденията, публикувани на 22 декември 2015 г., се отменят, считано от 31 декември 2021 г.



## 4. Насоки

---

### Дял I — Политики за определяне на възнагражденията

#### 1. Политики за възнагражденията на целия персонал

14. В съответствие с член 74 от Директива 2013/36/ЕС, институциите трябва да въведат политика за възнагражденията на целия персонал. Политиката за определяне на възнагражденията за целия персонал следва да е съобразена с принципите, определени в членове 92 и 94 от Директива 2013/36/ЕС и настоящите насоки, като се взема предвид съотнасянето на изискванията в приложение I<sup>6</sup>. Политиката за възнагражденията за целия персонал следва да бъде неутрална по отношение на пола, т.е. служителите, независимо от техния пол, следва да получават еднакво възнаграждение за равен труд или равностоен труд в съответствие с член 3, параграф 1, точка 65 от Директива 2013/36/ЕС и член 157 от ДФЕС.
15. Политиката на възнаграждения следва да посочва всички елементи на възнаграждението и да включва също и пенсионната политика, включително, когато е уместно, рамката за ранно пенсиониране. Политиката за възнагражденията следва също така да определи рамка за други лица, които извършват дейност от името на институцията (напр. обвързани агенти), като гарантира, че извършените плащания не предоставят никакви стимули за прекомерно поемане на риск или продажба на неподходящи продукти. Всички институции следва да вземат предвид кои изисквания на политиката за възнагражденията относно променливото възнаграждение на идентифицирания персонал съгласно член 94 от Директива 2013/36/ЕС следва да бъдат включени в политиката за възнагражденията на целия персонал.
16. Политиката за възнагражденията на институцията за целия персонал следва да съответства на целите на рисковата стратегия за дейността на институцията, включително цели, свързани с екологични, социални и управленски (ЕСУ<sup>7</sup>) рискове, корпоративната култура и ценности, рисковата култура, включително във връзка с дългосрочните интереси на институцията и използваните мерки за избягване на конфликти на интереси и не следва да насърчава прекомерното поемане на рискове. Промените на тези цели и мерки следва да бъдат взети под внимание при актуализиране на политиката за възнагражденията. Институциите следва да гарантират, че практиките за възнагражденията са съобразени с техния общ рисков апетит, като се отчитат всички рискове, включително репутационните рискове и рисковете, произтичащи от продажбата на неподходящи продукти. Институциите следва също така да вземат предвид

---

<sup>6</sup> В приложение 1 към настоящите насоки са посочени изискванията, които се изисква или препоръчва да се прилагат в институцията за целия персонал в съответствие с предоставените допълнителни насоки.

<sup>7</sup> Вж. също Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги.

дългосрочните интереси на акционерите или собствениците в зависимост от правната форма на институцията.

17. Институциите трябва да могат да демонстрират пред компетентните органи, че политиката и практиките за определяне на възнагражденията съответстват и насърчават разумното и ефективно управление на риска.

18. Когато се предоставя променливо възнаграждение, то следва да се основава на изпълнението на институциите, бизнес звената и персонала и да отчита поетите рискове. Политиката за възнагражденията следва да прави ясно разграничение по отношение на променливото възнаграждение и оценката на изпълнението между оперативните бизнес звена, корпоративните и контролните функции.

19. Политиката на възнагражденията следва да подпомага институцията в постигането и поддържането на стабилна капиталова база в съответствие с раздел 6 от настоящите насоки. В политиката за възнагражденията следва също така да се вземат предвид ограниченията върху разпределянията съгласно членове 93, 141 и 141б от Директива 2013/36/ЕС и член 16а от Директивата за възстановяване и реструктуриране на банките (ДВПБ).

20. Политиката за възнагражденията следва да съдържа:

- а. целите по отношение изпълнение на дейността на институцията, сфери на дейност и персонал;
- б. методите за измерване на изпълнението, включително критериите за изпълнение;
- в. структурата на променливото възнаграждение, включително, когато е приложимо, инструменти, в които са предоставени части от променливото възнаграждение;
- г. предварителните и последващи мерки за корекция за риск на променливото възнаграждение<sup>8</sup>.

21. Институциите следва да гарантират, че потенциалните конфликти на интереси, причинени от изплащането на инструменти като част от променливото или постоянното възнаграждение, са установени и се управляват. Това означава, че спазването на правилата за търговия с вътрешна информация е гарантирано и че не са предприети мерки, които могат да окажат краткосрочно въздействие върху цените на акциите или инструментите.

---

<sup>8</sup> Специфични изисквания по отношение на възнаграждението на идентифицирания персонал и отчитането на риска се съдържат в дялове III и IV от настоящите насоки.

22. В случаите, когато политиките за възнагражденията или груповите политики за възнагражденията се изпълняват в институции, включително в техните дъщерни предприятия и персоналот на институцията са мажоритарни собственици на институцията или дъщерното предприятие, политиката за възнаграждения следва да бъде коригирана спрямо специфичната ситуация на тези институции или дъщерни предприятия. За идентифицирания персонал институцията следва да гарантира, че политиката за възнагражденията е в съответствие със съответните изисквания на ДКИ по смисъла на членове 92 и 94 и настоящите насоки.
23. Без да се засягат мерките, приети от държавите членки<sup>9</sup> за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение в професионалната кариера на по-слабо представения пол<sup>10</sup>, политиката за възнагражденията и всички свързани условия на заетост, които оказват въздействие върху заплащането за единица мярка или за времева ставка, следва да бъдат неутрални по отношение на пола, т.е. не следва да има разграничение между служителите от мъжки, женски или различни полове.
24. Неутралната по отношение на пола политика за възнагражденията следва да гарантира, че всички аспекти на политиката за възнагражденията са неутрални по отношение на пола, включително условията за предоставяне и изплащане на възнагражденията. Институциите следва да могат да докажат, че политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола.
25. При определяне на заплащането за единица мярка или за времева ставка институциите следва надлежно да вземат предвид предоставеното възнаграждение, организацията на работното време, периодите на годишен отпуск и други финансови и нефинансови облаги. Институциите могат да използват като мерна единица брутно годишно възнаграждение на персонала, изчислено на база еквивалент на пълно работно време.
26. За да наблюдават прилагането на неутрални по отношение на пола политики за възнагражденията, институциите следва да документират по подходящ начин стойността на позицията, напр. като документират длъжностните характеристики или определят категориите възнаграждения, за всички членове на персонала или категории служители и да определят кои длъжности се считат за имащи еднаква стойност, напр. чрез въвеждане на система за класификация на професиите, като се вземат предвид най-малко видът на дейностите, задачите и задълженията, свързани с длъжността или служителя. Когато за определяне на заплащането се използва система за класификация на професиите, тя следва да се основава на едни и същи критерии за мъжете, жените и служителите от различни полове и да бъде изготвена така, че да изключва всякаква дискриминация, включително основана на пола.

<sup>9</sup> Например при прилагането на Директива 2006/54/ЕО.

<sup>10</sup> Докато в член 157 от ДФЕС се използва терминът „недостатъчно представен пол“, в ДКИ се използва терминът „по-слабо представен пол“; и двата термина имат едно и също значение за целите на настоящите насоки.

27. Институциите може да вземат предвид по неутрален по отношение на пола начин допълнителни аспекти при определяне на възнаграждението на служителите. Тези аспекти може да включват:

- а. образователни, професионални изисквания и изисквания по отношение на обучението, умения, усилия и отговорност, извършена работа и естеството на съответните задачи<sup>11</sup>;
- б. мястото на работа и разходите за живот, свързани с него;
- в. йерархичното ниво на персонала и дали персоналот има управленски отговорности;
- г. нивото на официално образование на персонала;
- д. недостигът на персонал на пазара на труда за специализирани длъжности;
- е. естеството на трудовия договор, включително ако е срочен или безсрочен;
- ж. продължителността на професионалния опит на персонала;
- з. професионални сертификати на персонала;
- и. подходящи облаги, включително изплащането на допълнителни надбавки за домакинството и детски надбавки на служители със съпрузи и членове на семейството на издръжка.

## 2. Управление на възнагражденията

### 2.1 Отговорности, създаване, одобряване и контрол на политиката за възнагражденията

28. Ръководният орган<sup>12</sup> в контролната си функция (наречена по-долу „контролна функция“) следва да отговаря за приемането и поддържането на политиката за възнагражденията на институцията и контрола върху нейното изпълнение, за да гарантира, че тя се използва според предназначението. Контролната функция следва също да одобрява всички последващи съществени изключения, допускани за отделните членове на персонала и промените в политиката за възнагражденията и внимателно да разгледа и проследи тяхното въздействие. Нито едно изключение не следва да се основава на съображения, свързани с пола, или на други аспекти, които биха били дискриминационни, то следва да

<sup>11</sup> Вж. също препоръката на Комисията от 7.3.2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените.

<sup>12</sup> В европейските държави могат да се наблюдават различни структури на управителния орган. В някои държави е характерна едностепенна структура, т.е. контролните и управленските функции на съвета се изпълняват от един-единствен орган. В други държави е характерна двустепенна структура, с два независими създадени органа — един за управленската функция и друг за контрола на управленската функция.

бъде добре обосновано и в съответствие с изискванията за възнагражденията съгласно националното законодателство.

30. Контролната функция следва да притежава колективно подходящи знания, умения и опит по отношение на свързаните с възнагражденията политики и практики, както и за стимулите и рисковете, които могат да възникнат от това. Това следва да включва знания, умения и опит по отношение на механизмите за съобразяване на структурата на възнагражденията с рисковия профил и капиталовата структура на институциите.
31. Контролната функция следва да гарантира, че политиките и практиките за определяне на възнагражденията на институцията са правилно приложени и приведени в съответствие с цялостната рамка за корпоративно управление, корпоративната култура и рисковата култура, рисковия апетит и относимите управленски процеси на институцията.
32. Конфликтите на интереси във връзка с политиката за възнагражденията и предоставянето на възнагражденията следва да бъдат установени и ограничени по подходящ начин, включително чрез установяване на обективни критерии за предоставяне, които се основават на вътрешната система за докладване, подходящо ниво на контрол и принципа на четирите очи. Политиката за възнагражденията следва да гарантира, че не възникват съществени конфликти на интереси за служителите, включително за тези с контролни функции.
33. Политиката и практиките за възнагражденията и процедурите за определянето им следва да бъдат ясни, добре документирани и прозрачни. Следва да се поддържат подходящо документирани на процеса на вземане на решения (напр. протоколите от съответните заседания, съответните доклади и други относими документи) и обосновката на политиката за възнагражденията.
34. Контролната и управленската функции и, когато такива са създадени, комитетите за възнагражденията и по риска следва да работят в тясно сътрудничество и да гарантират, че политиката за възнагражденията е съобразена и насърчава разумното и ефективно управление на риска.
35. Политиката за възнагражденията следва да предвижда ефективна рамка за оценка на изпълнението, коригиране за риск и връзките на изпълнението с възнаграждението.
36. Функциите за риска и нормативно съответствие следва да осигуряват ефективни данни в съответствие с тяхната роля при определянето на бонусите, критериите за оценка на изпълнението и предоставяне на възнагражденията, когато тези функции имат притеснения относно въздействието върху поведението на персонала и риска, свързан с извършваната дейност.
37. Контролната функция следва да определя и контролира възнагражденията на членовете на управленската функция и ако комитетът за възнагражденията, посочен в раздел 2.4, не е създаден, да наблюдава пряко възнагражденията на висшите служители с независими

контролни функции, включително функциите за управление на риска и нормативно съответствие.

38. Контролната функция следва да вземе предвид предоставената информация от всички компетентни корпоративни функции и органи (например комитети, контролни функции<sup>13</sup>, човешки ресурси, правна функция, стратегическо планиране, бюджетна функция и др.) и бизнес звена за изготвянето, изпълнението и контрола на политиките за възнагражденията на институцията.
39. Функцията за човешки ресурси следва да участва и да предоставя информация относно изготвянето и оценката на политиката за възнагражденията на институцията, включително структурата на възнагражденията, аспекта на неутралността по отношение на пола, нивата на заплащане и схемите за стимулиране, по начин, който не само би привлякъл и задържал персонала, необходим на институцията, но също гарантира, че политиката за възнагражденията е съобразена с рисковия ѝ профил.
40. Функцията за управление на риска следва да подпомага и информира за определянето на подходящи, коригирани спрямо риска показатели за изпълнение (включително последващи корекции), както и в оценката как структурата на променливото възнаграждение влияе на профила на риска и културата на институцията. Функцията за управление на риска следва да потвърждава и оценява данните за корекции за риск, както и да бъде поканена да присъства на заседанията на комитета за възнагражденията по този въпрос.
41. Функцията за нормативно съответствие следва да анализира как политиката за възнагражденията се отразява на спазването от страна на институцията на законите, правилата, вътрешните политики и рисковата култура и следва да докладва всички идентифицирани рискове по отношение на нормативното съответствие и свързаните с несъответствието проблеми на ръководния орган в неговите управленски и контролни функции. Констатациите на функцията за нормативно съответствие следва да бъдат взети предвид от контролната функция по време на одобрението, процедурите на преглед и контрол на политиката за възнагражденията.
42. Функцията за вътрешен одит следва да извършва независим преглед на създаването, прилагането и въздействието на политиките за възнагражденията на институцията върху нейния рисков профил и начина, по който тези въздействия се управляват в съответствие с насоките, предвидени в раздел 2.5.

---

<sup>13</sup> Независимата контролна функция включва организационните единици, независими от бизнес и корпоративните функции, които отговарят за контрола и наблюдението на дейността и рисковете, произтичащи от тази дейност, като гарантират съответствие с приложимите закони, правила и регламенти и като предоставят съвети на служителите с управленски функции по въпроси от тяхната област на компетентност. Независимите контролни функции обикновено обхващат функции по управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит. Допълнителна информация за контролните функции може да бъде намерена в насоките на ЕБО относно вътрешното управление (GL 44), точки 26—29.

43. В контекста на групата компетентните функции в рамките на консолидиращата институция и дъщерните предприятия следва да си взаимодействат и да обменят информация по целесъобразност.

## 2.2 Участие на акционерите

44. В зависимост от правната форма на институцията и приложимото национално законодателство, одобрението на политиката за възнагражденията на институцията и решенията, свързани с възнаграждението на членовете на ръководния орган и другия идентифициран персонал, могат също да бъдат възложени на общото събрание на акционерите в съответствие с националното дружествено право, когато е приложимо<sup>14</sup>. Решението на общото събрание на акционерите може да бъде консултативно или задължително.

45. Когато одобрението на възнаграждението на отделни членове на ръководния орган и на друг идентифициран персонал е възложено на акционерите, акционерите следва да одобряват всички елементи на възнаграждението, включително обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение. Когато одобрението на политиката за възнагражденията подлежи на одобрение от акционерите, те следва също да одобряват предварително максималния размер на плащанията, които могат да се предоставят на ръководния орган и другия идентифициран персонал в случай на предсрочно прекратяване на договор или критерии за определянето на тези суми.

46. С цел акционерите да могат да вземат информирани решения в съответствие с точки 44 и 45, контролната функция следва да гарантира, че институцията им предоставя подходяща информация относно политиката за възнагражденията, изготвена, за да им помогне да оценят структурата за стимулиране и степента, до която поемането на рискове се стимулира и контролира, както и общите разходи на структурата на възнаграждението. Тази информация следва да се предоставя достатъчно време преди съответното общо събрание на акционерите. Подробна информация относно политиките за възнагражденията и техните изменения, процедурите и процесите на вземане на решения за определяне на условията на възнагражденията следва да бъде осигурена и да включва следното:

- а. елементите на възнаграждението;
- б. основните характеристики и цели на условията на възнагражденията и привеждането им в съответствие със стратегията по отношение на дейността и риска, включително рисковия апетит и корпоративните ценности на институцията;

---

<sup>14</sup> Вж. също Директива 2007/36 относно правата на акционерите, изменена с Директива 2017/828, членове 9а и 9б.

- в. как се гарантира, че политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;
- г. как обстоятелствата по буква б) се вземат предвид при предварителни/последващи корекции, по-специално по отношение на идентифицирания персонал.

47. Контролната функция продължава да носи отговорност за предложенията, подадени до общото събрание на акционерите, както и за действителното прилагане и контрол на всички промени в политиките и практиките за определяне на възнагражденията.

48. Когато от акционерите се изисква да одобряват по-високо максимално ниво на съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението в размер до 200 %, трябва да се прилага следното:

- а. Акционерите, които имат право да гласуват по предложеното по-високо максимално ниво на съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението са от институцията, в която работи засегнатият идентифициран персонал с по-високи максимални нива на променливото възнаграждение. За институциите, които са дъщерни предприятия, общото събрание на акционерите на дъщерното предприятие е компетентно да взема решения, а не общото събрание на консолидиращата институция.
- б. Когато дадена институция упражнява правата си на глас като акционер на дъщерното си предприятие по отношение на одобрението на по-високо максимално ниво на съотношението между променливото и постоянното възнаграждение в дъщерно предприятие, едно от следните условия трябва да бъде изпълнено:
  - i. контролната функция на институцията, притежаваща дялове, предварително е свикала общото събрание на своите акционери за гласуване относно начина на упражняване на правата на глас, свързани с увеличаването на това ниво в нейните дъщерни предприятия;
  - ii. общото събрание на акционерите на консолидиращата институция е решило, като част от политиката за възнагражденията на групата, че дъщерните предприятия могат да въведат по-високо максимално ниво на това съотношение.
- в. В съответствие с предложение първо на член 94, параграф 1, буква ж), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС, когато одобрява по-високо максимално ниво на съотношението между постоянните и променливите елементи на възнаграждението, общото събрание на акционерите действа въз основа на подробна препоръка, която предвижда по-специално мотивите, броя на съответния идентифициран персонал и техните функции в рамките на институцията, както и обяснение как по-високото максимално ниво на съотношението може да повлияе на изискването за поддържане на стабилна капиталова



база. Тази информация следва да се предоставя на акционерите преди провеждането на общото събрание на акционерите.

- г. Всяко одобрение на по-високо максимално ниво на съотношението трябва да бъде извършено в съответствие с разпоредбите на член 94, параграф 1, буква ж), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС; прагът от 50 % за кворум и праговете за мнозинство от 66 % и 75 %, изисквани за гласуването, както е посочено в този член, следва да бъдат изчислени, като се вземат предвид правата на глас, свързани с акциите или други равностойни права на собственост в институцията.
- д. Праг от 75 %, който се прилага, когато са представени по-малко от 50 % от правата на собственост на общото събрание на акционерите и праг от 66 %, който се прилага, когато са представени поне 50 % от правата на собственост, следва да се изчисляват във връзка с правата на глас на акционерите, които са представени, а не броя на физическите или юридически лица, които са акционери.
- е. В съответствие с член 94, параграф 1, буква ж), подточка ii), последно предложение от Директивата за капиталовите изисквания, персонал, който е пряко засегнат от по-високи максимални нива на променливо възнаграждение, не трябва да се разрешава да упражнява пряко или непряко каквото и да е право на глас, което може да има. Съответно техните права на глас не се вземат предвид при изчисляването на процентите, както в числителя така и в знаменателя.
- ж. Акциите са „представени“, когато акционерът има правна възможност да гласува за предложеното по-високо максимално ниво на съотношението, независимо как е извършено това гласуване. В съответствие с този принцип и като се вземе предвид националното дружествено право, институциите следва да определят своите вътрешни политики по отношение на „представяване“ за целите на това гласуване.

49. Акционерите трябва да имат възможност да гласуват за намаляване на по-голямо максимално съотношение, одобрено в миналото. Такова гласуване следва да изисква мнозинство от гласовете на акционерите в съответствие с приложимите правила за редовни решения, предвидени от националното законодателство. Когато одобрен по-висок максимум е намален, институцията следва да информира компетентния орган за това решение и одобреното съотношение в рамките на пет работни дни.

## 2.3 Предоставяне на информация на компетентните органи

50. Когато уведомява компетентния орган за препоръката, адресирана до общото събрание на акционерите, в съответствие с четвъртото предложение на член 94, параграф 1, буква ж), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС, институцията следва да докладва на компетентния орган цялата информация, предоставена на акционерите, включително предлаганото по-голямо максимално съотношение и основанията за него, най-късно пет

работни дни, след като е уведомила акционерите, че ще се търси одобрение на по-високото съотношение.

51. Когато информира компетентния орган относно решението, взето от своите акционери, в съответствие с член 94, параграф 1, буква ж), пето предложение, подточка ii) на Директива 2013/36/ЕС, институцията трябва да предостави следната информация:

- а. резултата от решението и одобреното по-високо максимално съотношение, включително, когато съотношенията се различават в отделните сфери на дейност и функциите, съотношението за всяка сфера на дейност или функция, съотнесено към сферите на дейност и функциите, посочени в насоките на ЕБО относно събирането на данни за високоплатените служители и насоките на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията, публикувани на 16 юли 2014 г.<sup>15</sup>;
- б. брой на идентифицирания персонал, засегнат от по-високите максимални съотношения, а когато съотношенията се различават в отделните сфери на дейност и функциите, съответното ниво на съотношението за всяка сфера на дейност и функция;
- в. анализ, че предлаганото по-голямо съотношение не влиза в противоречие със задълженията по Директива 2013/36/ЕС и Регламент (ЕС) № 575/2013, по-специално предвид задълженията за собствен капитал на институцията;
- г. информацията, включена в приложение 2, като използва предоставения образец;
- д. друга информация, която може да бъде изискана от компетентния орган.

## 2.4 Създаване на комитет за възнагражденията

52. В съответствие с член 109 и член 95, параграф 1 от Директивата за капиталовите изисквания, всички институции, които са значими, като се има предвид на индивидуално ниво, на ниво предприятие-майка и на ниво група, трябва да създадат комитет за възнагражденията. Дъщерните предприятия, които са регламентирани със специфично секторно законодателство (напр. инвестиционни посредници, ЛУАИФ или управителите на ПКИПЦК) трябва да следват правилата, определени в конкретното секторно законодателство, приложимо към тях, за да определят дали се изисква да създадат комитет за възнагражденията. Консолидиращата институция следва да гарантира, че комитетът за възнагражденията се учредява, когато се изисква от закона.

53. Когато е създаден комитет за възнагражденията в институция, която не е значима, институцията следва да спазва разпоредбите на настоящите насоки относно комитета за

<sup>15</sup> И двете насоки могат да бъдат намерени на следния адрес: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

възнагражденията, но може да съчетае задачите на комитета за възнагражденията с други задачи, при условие че те не водят до конфликт на интереси.

54. Когато не е създаден комитет за възнагражденията, разпоредбите на настоящите насоки относно комитета за възнагражденията следва да се тълкуват като отнасящи се за контролната функция.

### 2.4.1 Състав на комитета за възнагражденията

55. Комитетът за възнагражденията следва да се състои от членовете, изпълняващи контролни функции<sup>16</sup>, които не извършват изпълнителни функции. В Г-СЗИ и Д-СЗИ комитетът за възнагражденията следва да включва мнозинство от членове, които са независими, и следва да се председателства от независим член. В други значими институции, определени от компетентните органи или националното законодателство, комитетът за възнагражденията следва да включва достатъчен брой независими членове<sup>17</sup>. Ако в националното законодателство се предвижда представителство на служителите и работниците в ръководния орган, то трябва да включва един или повече представители на служителите.

56. Членовете на комитета за възнагражденията следва да притежават колективно необходимите знания, умения и професионален опит относно политиките и практиките за възнагражденията, управлението на риска и контролните дейности, а именно по отношение на механизма за съгласуване на структурата на възнагражденията с рисковия профил и капиталовия профил на институциите.

### 2.4.2 Роля на комитета за възнагражденията

57. Комитетът за възнагражденията следва:

- а. да отговаря за подготовката на решения относно възнагражденията, които се вземат от контролната функция, в частност по отношение на възнаграждението на членовете на ръководния орган в неговата управленска функция, както и на другия идентифициран персонал;
- б. да предоставя своята подкрепа и съвети на контролната функция във връзка с разработването на политиката за възнагражденията на институцията, включително с това тази политика за възнагражденията да бъде неутрална по отношение на пола и да подкрепя равното третиране на служителите от различен пол;

<sup>16</sup>Различни структури на ръководния орган могат да бъдат наблюдавани в европейските страни. В някои държави е характерна едностепенна структура, т.е. контролните и управленските функции на съвета се изпълняват от единствен орган. В други държави е характерна двустепенна структура, с два независими създадени органа — един за управленската функция и друг за контрола на управленската функция. В тези случаи комитетът за възнагражденията следва да включва членове на контролния орган.

<sup>17</sup>Независимост, както е посочено в насоките на ЕБО относно вътрешното управление, както и съвместните насоки на ЕБО и ЕОЦКП относно оценката на пригодността на членовете на ръководния орган и на лицата, заемащи ключови функции.

- в. да подкрепя контролната функция при контрола на политиките практиките и процесите за възнагражденията и спазването на политиката за възнагражденията;
  - г. да проверява дали съществуващата политика за възнагражденията е все още актуална и, ако е необходимо, да прави предложения за промени;
  - д. да преглежда назначаването на външни консултанти за възнагражденията, които контролната функция може да реши да ангажира за съвети или помощ;
  - е. да гарантира адекватността на информацията, предоставена на акционерите относно политиките и практиките за възнагражденията, по-специално относно предложено по-високо максимално ниво на съотношението между постоянното и променливото възнаграждение;
  - ж. да оценява механизмите и системите, приети, за да се гарантира, че системата за възнагражденията отчита правилно всички видове рискове, ликвидни и капиталови нива и че общата политиката за възнагражденията е съобразена и насърчава разумното и ефективно управление на риска и е в съответствие със стратегията за дейността, целите, корпоративната култура и ценности, рисковата култура и дългосрочните интереси на институцията;
  - з. да оценява дали са постигнати целите за изпълнение, както и необходимостта от последваща корекция за риск, включително прилагането на договорености за удържане и възстановяване на изплатени суми;
  - и. да преглежда няколко възможни сценария, за да провери как политиките и практиките за определяне на възнагражденията реагират на външни и вътрешни събития и бектестване на критериите, използвани за определяне на предоставеното възнаграждение и предварителната корекция за риск на базата на действителните резултати от риска.
58. Когато институцията е създала комитет за възнагражденията, възнагражденията на висшите служители в независимите контролни функции, включително функциите за управление на риска и нормативно съответствие, се контролират пряко от комитета за възнагражденията. Комитетът за възнагражденията следва да отправи препоръки до контролната функция относно структурата на условията на възнаграждението и размера на възнаграждението, което следва да се заплаща на високопоставените служители в контролните функции.

### 2.4.3 Процес и отчетни линии

59. Комитетът за възнагражденията следва:

- a. да има достъп до всички данни и информация относно процеса на вземане на решение на контролната функция относно структурата и изпълнението, контрола и прегледа на политиките и практиките за възнагражденията;
  - б. да разполага с подходящи финансови ресурси и безпрепятствен достъп до цялата информация и данни от независими контролни функции, включително управлението на риска;
  - в. да гарантира подходящото участие на независим контрол и други значими функции (например човешките ресурси, правна функция и стратегическо планиране) в рамките на съответните области на експертни познания и, когато е необходимо, да се обръща за съвети към външни експерти.
60. Комитетът за възнагражденията следва да си сътрудничи с други комитети с контролна функция, чиито дейности могат да имат въздействие върху създаването и правилното функциониране на политиките и практиките за възнагражденията (напр. комитета по риск, одитния комитет и комитета за подбор); и да осигурява подходяща информация на контролната функция и, когато е уместно, на общото събрание на акционерите за извършените дейности.
61. Когато бъде създаден, комитетът по риска, без да засяга задачите на комитета за възнагражденията, следва да провери дали стимулите, осигурени от политиките и практиките за определяне на възнагражденията, отчитат риска, капитала, ликвидността и вероятността и времето на постъпване на приходите на институцията.
62. Член на комитета по риска следва да участва, когато е целесъобразно, в заседанията на комитета за възнагражденията, когато и двата комитета са установени и обратно.

## 2.5 Преглед на политиката за възнагражденията

63. Контролната функция или, ако е установен, комитетът за възнагражденията следва да гарантира, че политиката и практиките за определяне на възнагражденията на институцията са предмет на централизиран и независим вътрешен преглед поне веднъж годишно. Прегледът следва да включва анализ на това дали политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола.
64. Институциите следва да наблюдават развитието на разликата в заплащането на жените и мъжете поотделно за всяка отделна държава за:
- a. идентифициран персонал, с изключение на членовете на ръководния орган;
  - б. членовете на ръководния орган в управленската му функция,
  - в. членовете на ръководния орган в контролната му функция; и
  - г. други служители.

65. Когато съществуват съществени разлики между средното заплащане на служителите от мъжки и женски пол или на членовете на ръководния орган от мъжки и женски пол, институциите следва да документират основните причини и да предприемат подходящи действия, когато е целесъобразно, или следва да могат да докажат, че разликата не произтича от политика за възнагражденията, която не е неутрална по отношение на пола.
66. Основен преглед на спазването на регулациите, политиките на групата, процедурите и вътрешните правила следва да бъде извършен от функцията за вътрешен одит на консолидиращата институция.
67. Институциите следва да извършват централизиран и независим преглед на индивидуална основа. В група, институции, които не са значими и са дъщерни предприятия, могат да разчитат на прегледа, извършен от консолидиращата институция, когато прегледът, извършен на консолидирана или подконсолидирана основа, включва институцията и когато резултатите се предоставят на контролната функция на тази институция.
68. Независимо от отговорността на ръководния орган, задачите на периодичния независим преглед на политиките за възнагражденията могат да бъдат възлагани частично или изцяло на външни изпълнители от институции, които не са значими институции<sup>18</sup>. Квалифицирани и независими външни консултанти<sup>19</sup> могат да допълват и подкрепят институцията при изпълнението на тези задачи. Контролната функция отговаря за прегледа.
69. В рамките на централизиран и независим вътрешен преглед, институциите следва да преценят дали цялостните политики, практики и процеси по отношение на възнаграждението:
- а. действат както е предвидено (по-специално, че одобрените политики, процедури и вътрешни правила са спазени; че изплащанията на възнаграждения са уместни, в съответствие с бизнес стратегията; че рисковият профил, дългосрочните цели и други цели на институцията са отразени по подходящ начин);
  - б. са в съответствие с националните и международните правила, принципи и стандарти;  
и
  - в. се прилагат последователно в цялата група, са в съответствие с членове 141 и 141б от Директива 2013/36/ЕС и член 16а от Директива 2014/59/ЕС и не ограничават способността на институцията да поддържа или възстанови стабилна капиталова база в съответствие с раздел б от настоящите насоки.
70. Другите относими вътрешни корпоративни функции (напр. човешки ресурси, правна функция, стратегическо планиране и т.н.), както и други ключови комитети с контролни

<sup>18</sup> Вж. насоките на ЕБО за възлагане на дейности на външни изпълнители.

<sup>19</sup> За допълнителна информация относно възлагането на дейности на външни изпълнители, вижте насоките на ЕБО относно вътрешното управление.

функции (напр. одитен комитет, комитет по риска и комитет за подбор), следва да участват активно в прегледа на политиките за възнагражденията на институцията, с цел да се гарантира привеждане в съответствие със стратегията и рамката за управление на риска на институцията.

71. Когато периодичните прегледи разкриват, че политиките за възнагражденията не работят както е предвидено или предписано или когато са направени препоръки, комитетът за възнагражденията, когато е установен или контролната функция, следва да гарантират, че се предлага, одобрява и изпълнява своевременно корективен план за действие.
72. Резултатите от извършения вътрешен преглед и действията, предприети за отстраняване на всички констатации следва да бъдат документирани или чрез писмени доклади, или чрез протокол от заседание на съответните комитети или контролната функция и се предоставят на ръководния орган, съответните комитети и корпоративни функции.

## 2.6 Вътрешна прозрачност

73. Политиката за възнагражденията на институцията следва да бъде вътрешно оповестена на всички служители и достъпна за тях по всяко време. Поверителни аспекти, свързани с възнаграждението на отделни членове на персонала, не подлежат на вътрешно оповестяване.
74. Членовете на персонала следва да бъдат информирани за характеристиките на своето променливо възнаграждение, както и процеса и критериите, които ще бъдат използвани за оценяване на въздействието на техните професионални дейности върху рисковия профил на институцията и тяхното променливо възнаграждение. По-специално процесът на оценяване по отношение на резултатите на лицето следва да бъде надлежно документиран и следва да е прозрачен за съответния персонал.

## 3. Политики за възнагражденията в контекст на група

75. Когато прилага настоящите насоки на консолидирана или подконсолидирана основа, консолидиращата институция следва да гарантира, че разпоредбите на настоящите насоки се прилагат за персонала и идентифицирания персонал на дъщерните ѝ предприятия, попадащи в обхвата на пруденциална консолидация, както е посочено в точка 9. Консолидиращата или подконсолидиращата институция следва да разполага и да предоставя на своя компетентен орган при поискване информация относно прилагането на политиките за възнагражденията в съответствие с настоящите насоки на консолидирана или подконсолидирана основа, включително своите дъщерни предприятия в обхвата на пруденциална консолидация.
76. Консолидиращият надзорен орган и компетентният орган на подконсолидиращата институция следва ефективно да упражняват надзор върху прилагането на предходната точка и да се стремят да се ангажират, включително в рамките на колегиите от надзорни

органи, с други органи на държавите членки, отговарящи за надзора на съответните дъщерни предприятия, и с органи от трети държави, когато това е осъществимо.

77. На консолидирано или подконсолидирано ниво консолидиращата институция и компетентните органи следва да гарантират, че се прилага и спазва политика за възнагражденията на цялата група за всички служители, включително всички идентифицирани служители, във всички институции и други субекти, попадащи в обхвата на пруденциална консолидация, и всички клонове. При определянето на политиката за възнагражденията на ниво група следва да се вземат предвид специфичните изисквания за възнагражденията на дъщерните предприятия. Политиката за възнагражденията на групите следва да бъде съгласувана и да насърчава разумното и ефективно управление на риска и да бъде неутрална по отношение на пола.
78. По отношение на институциите и субектите в рамките на група, намиращи се в повече от една държава членка, в политиката за възнагражденията за цялата група следва да се посочи как с прилагането ѝ следва да се преодолеят различията между прилагането на национално равнище на изискванията за възнагражденията на Директива 2013/36/ЕС, по-специално по отношение на прилагането на максималното съотношение между променливите елементи на възнаграждението и на 100 % от постоянното възнаграждение (ако е приложимо, до 200 % с одобрението на акционерите)<sup>20</sup>, възможността за прилагане на условния дисконтов процент<sup>21</sup>, всякакви ограничения по отношение на използването на инструменти<sup>22</sup>, прилагането на освобождаванията по член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС и на национална преценка по член 109, параграф 6 от директивата, за да се включат дъщерни предприятия, които са предмет на специфична рамка за възнагражденията в обхвата на консолидираното прилагане на членове 92, 94 и 95 от посочената директива.
79. При прилагането на изискванията на консолидирана основа се прилагат изискванията за възнагражденията, приложими в държавата членка, в която се намира консолидиращата институция, включително за идентифицирания персонал, който има съществено въздействие върху рисковия профил на групата, дори ако изпълнението на изискванията, посочени в член 94 от Директива 2013/36/ЕС, от държавата членка, в която се намира консолидиращата институция, е по-строго. По същия начин дъщерните предприятия, за които се прилага Директива 2013/36/ЕС, трябва да спазват по отношение на своя персонал приложимите изисквания съгласно националното законодателство, дори ако те са по-строги от изискванията на консолидирана основа.
80. Персонал, командирован от предприятие майка от трета държава в дъщерно предприятие от ЕС, което е институция или клон, който ако беше нает на работа пряко от институцията или клона от ЕС, би попаднал в обхвата на идентифицирания персонал на тази институция или клон от ЕС, е идентифициран персонал. Тези командировани служители следва да

<sup>20</sup>член 94, параграф 1, буква ж), подточки i) и ii) от Директива 2013/36/ЕС.

<sup>21</sup>член 94, параграф 1, буква ж), подточка iii) от Директива 2013/36/ЕС.

<sup>22</sup>член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС.



бъдат подчинени на разпоредбите на членове 92, 93 и 94 от Директива 2013/36/ЕС, тъй като те се прилагат в държавата членка, в която е установена институцията или клон от ЕС и приложимите регулаторни технически стандарти. За целите на краткосрочни командировки, например когато лице само пребивава в държава членка в продължение на няколко седмици, за да извършва работа по проекти, това лице следва да бъде подчинено на тези разпоредби само ако то би могло да бъде идентифицирано по силата на РТС относно идентифицирания персонал, като се вземат предвид предоставеното възнаграждение за съответния период от време и ролята и отговорностите по време на командировката.

81. Краткосрочните договори или командировките не трябва да се използват като средство за заобикаляне на изискванията по отношение на възнагражденията на Директива 2013/36/ЕС и всички съответни стандарти или насоки.

82. По отношение на дъщерните предприятия, установени в трети държави, които са включени в прилагането на членове 92, 94 и 95 от Директива 2013/36/ЕС на консолидирана основа, в политиката за възнагражденията за цялата група следва да се определи максималното ниво на съотношението между променливия елемент на възнаграждението и постоянния елемент като не по-високо от 100 % (ако е приложимо, до 200 % с одобрението на акционерите на ниво група), да се посочи дали се прилага условният дисконтов процент и да се гарантира, че за изплащането на променливите възнаграждения се използват инструменти в съответствие с настоящите насоки и с Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията<sup>23</sup>, освен ако прилагането на тези изисквания е незаконосъобразно в тази трета държава. Политиката за възнагражденията на такива дъщерни предприятия от трети държави следва да бъде в съответствие с политиката за възнагражденията за цялата група и да отговаря на изискванията на член 92, параграф 2, членове 93 и 94 от Директива 2013/36/ЕС най-малко за онези служители, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на групата.

83. Компетентните органи следва да гарантират, че клоновете, установени в държава членка на кредитни институции, получили разрешение в трета държава, подлежат на същите изисквания като приложимите към институциите в рамките на държавите членки. Когато тези клонове искат да използват съотношение между променливите и постоянните елементи на възнаграждението по-високо от 100 %, те следва да докажат пред компетентния орган, че акционерите на институцията в третата държава са одобрили по-високото съотношение.

---

<sup>23</sup> Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията от 12 март 2014 г. за допълнение на Директива (ЕС) № 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти за определяне на класовете инструменти, които правилно отразяват кредитното качество на институцията като действащо предприятие и са подходящи да бъдат използвани за целите на променливите възнаграждения (ОВ L 148, 20.5.2014 г., стр. 21). Той е публикуван на: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006).

84. Изискванията по отношение на възнагражденията на Директива 2013/36/ЕС и разпоредбите на настоящите насоки се прилагат по отношение на институциите в държавите членки, независимо от факта, че те може да са дъщерни предприятия на институция майка в трета държава. Когато дъщерно предприятие в ЕС на институция майка в трета държава е консолидираща институция, обхватът на пруденциалната консолидация не включва нивото на институцията майка, намираща се в трета държава и други преки дъщерни предприятия на тази институция майка. Консолидиращата институция следва да гарантира, че политиката за възнагражденията в рамките на групата на институцията майка в трета държава е взета предвид в рамките на собствените ѝ политики за възнагражденията, доколкото това не противоречи на изискванията, определени съгласно съответното законодателство на ЕС или национално законодателство, включително настоящите насоки.

## 4 Пропорционалност

85. Принципът на пропорционалност, залегнал в член 92, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС има за цел да съчетае политиките и практиките за възнагражденията последователно с индивидуалния рисков профил, рисковия апетит и стратегията на институцията, така че целите на изискванията за възнагражденията да бъдат постигнати по ефективен начин.

86. Когато прилагат изискванията за възнагражденията и разпоредбите на настоящите насоки по пропорционален начин, институциите и компетентните органи следва да вземат предвид комбинация от всички изброени по-долу критерии:

- а. големината,
- б. вътрешната организация; и
- в. естеството, обхватът и сложността на дейностите на институцията.

87. При оценката на това какво е пропорционално и при определянето на необходимото ниво на сложност на политиките за възнагражденията и подходите за измерване на риска институциите и компетентните органи следва да вземат предвид комбинацията от качествени и количествени аспекти на всички горепосочени критерии. Например дадена дейност може да има малък мащаб, но все пак може да включва сложни дейности и рискови профили поради естеството на дейността или сложността на нейните продукти.

88. За горепосочените цели институциите и компетентните органи следва да вземат предвид най-малко следните критерии:

- а. дали институцията отговаря на критериите за малка и несложна институция или за голяма институция, както е посочено в член 4, параграф 1, точки 145 и 146 от Регламент (ЕС) № 575/2013;

- б. дали институцията отговаря на критериите и праговете, посочени в член 94, параграфи 3 и 4 от Директива 2013/36/ЕС, по отношение на освобождаването при процеса на изплащане на променливото възнаграждение;
  - в. географското присъствие на институцията и размера на операциите в рамките на всяка юрисдикция;
  - г. правната форма и наличните капиталови и дългови инструменти;
  - д. разрешението за използване на вътрешни методи за измерване на капиталови изисквания (напр. вътрешнорейтинговия подход, усъвършенствания подход за измерване (AMA));
  - е. дали институцията е част от група и, ако това е така, оценката на пропорционалността, направена за групата, и характеристиките на групата, към която принадлежи институцията;
  - ж. вид на разрешената дейност и услуги (например кредити и депозити, инвестиционно банкиране);
  - з. основната бизнес стратегия;
  - и. структурата на търговските дейности и на времевия хоризонт, измеримостта и предвидимостта на рисковете от търговските дейности;
  - й. структурата на финансиране на институцията;
  - к. вътрешната организация на институцията, включително размера на променливото възнаграждение, което може да се заплаща на идентифицирания персонал;
  - л. структурата на печалбите и загубите на институцията;
  - м. вид на клиентите (напр. индивидуални, корпоративни, малки предприятия, публични субекти);
  - н. сложността на продуктите или договорите.
89. Когато прилагат по пропорционален начин изискванията за възнагражденията и разпоредбите, изложени в настоящите насоки, институциите са отговорни за разглеждането на техния рисков профил, рисков апетит и други характеристики, както и за разработването и прилагането на политики и практики за възнагражденията, които са съобразени по подходящ начин с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на институцията. Въпреки това, задължението да разполагат с надеждни и ефективни политики и практики за определяне на възнагражденията се прилага за всички институции и по отношение на всички членове на персонала, независимо от различните характеристики на институциите.

90. Преди изискванията за възнагражденията и разпоредбите, определени в настоящите насоки, да се прилагат по пропорционален начин, следва да се извърши идентифициране на персонала въз основа на критериите, предвидени в член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, делегирания регламент на Комисията, възложен съгласно член 94, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС, и допълнителни вътрешни критерии<sup>24</sup>.
91. Ограничаването на максималното съотношение между променливите елементи на възнаграждението и постоянните елементи до 100 % (200 % с одобрението на акционерите) следва да се прилага за целия идентифициран персонал на институцията.
92. При прилагането на специфични политики за възнагражденията за различни категории идентифициран персонал, в съответствие с раздели 3 и 4 от настоящите насоки, прилагането на пропорционалност следва да отчита въздействието върху рисковия профил на институцията на тази категория идентифициран персонал.
93. Компетентните органи следва да гарантират, че институциите спазват изискванията за възнагражденията и разпоредбите на настоящите насоки по начин, който осигурява еднакви условия на конкуренция между различните институции.

### **Освобождаване при процеса на изплащане на променливото възнаграждение**

94. Без да се засяга прилагането на член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС от страна на държавите членки, институциите, които не са големи институции съгласно определението в член 4, параграф 1, точка 146 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и чиито общи активи са под прага, определен в националното законодателство, могат да не прилагат изискванията за разсрочване на променливото възнаграждение и за заплащането му в инструменти, посочени в член 94, параграф 1, буква л), м) и буква о), втора алинея от Директива 2013/36/ЕС. Институция, която отговаря на един или повече от критериите по член 4, параграф 1, точка 146 от Регламент (ЕС) № 575/2013, е голяма институция.
- а. Оценката на това дали дадена институция е Г-СЗИ или Д-СЗИ, се извършва в съответствие с член 131 от Директива 2013/36/ЕС и Делегиран регламент (ЕС) 2016/1608 на Комисията по отношение на регулаторните технически стандарти за уточняване на методиката за идентифициране на глобалните системно значими институции и на техните подкатегории и насоките на ЕБО относно критериите за определяне на условията за прилагане на член 131, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС (ДКИ) във връзка с оценката на други системно значими институции;
  - б. Когато се преценява дали дадена консолидираща институция отговаря на прага по член 4, параграф 1, точка 146, буква г) от Регламент (ЕС) № 575/2013, критериите са изпълнени, ако сумата на консолидирана основа<sup>25</sup> надвишава

<sup>24</sup> Вж. насоките относно процеса на идентифициране, посочени в раздел 5 от настоящите насоки.

<sup>25</sup> Прилага се член 19 от Регламент (ЕС) № 575/2013 по отношение на субекти, изключени от обхвата на пруденциалната консолидация.

прага. Сумите, ако е необходимо, следва да бъдат конвертирани в евро, като се използва обменният курс, публикуван от Комисията за целите на финансовото програмиране, и бюджетът за последния месец от финансовата година на консолидиращата институция.

95. При определянето на размера на годишното променливо възнаграждение, изплащано на член на персонала, и съотношението между променливото и постоянното годишно възнаграждение за целите на член 94, параграф 3, буква б), напр. прилагането на освобождавания от изискването за разсрочване и изплащане в инструменти на променливото възнаграждение на отделни членове на персонала, институциите следва да вземат предвид сумите, посочени в букви а) и б), и да прилагат допълнителните условия по букви в)–е):

- а. годишното променливо възнаграждение, предоставено за периода на изпълнение, който е равен на финансовата година, за която се определя дали освобождаването може да бъде приложено, и всички периоди на изпълнение, приключили през тази финансова година, независимо от продължителността на базовите периоди на изпълнение, които са приключили през тази финансова година, например то следва да включва пълния размер на променливото възнаграждение въз основа на револвиращи и нереволвиращи многогодишни периоди на атестиране и бонуси за задържане за периоди, по-дълги от една година, когато базовият период е приключил през дадената финансова година;
- б. годишното постоянно възнаграждение, предоставяно за финансовата година, за която може да се приложи освобождаването; институциите може да изключат от изчислението други елементи на постоянното възнаграждение, както е посочено в параграфи 132 и 133;
- в. сумите следва да се основават на определението за постоянно и променливо възнаграждение в настоящите насоки и следва да се изчисляват въз основа на отпуснатото брутно възнаграждение;
- г. променливото възнаграждение следва да се състои от всички форми на предоставено променливо възнаграждение, включително променливо възнаграждение въз основа на постигнатите резултати, суми, изплащани като гарантирано променливо възнаграждение, бонуси за задържане, обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение или пенсионни права по преценка на работодателя;
- д. когато сумите се определят от институциите на индивидуална основа, следва да се вземе предвид възнаграждението, предоставено от институцията, когато сумата се определя на консолидирана основа от консолидиращата институция, следва да се вземат предвид всички възнаграждения,

предоставени от финансовите институции и предприятията за спомагателни услуги в рамките на пруденциалната консолидация;

- е. когато възнаграждението се изплаща във валута, различна от евро, сумите следва да се конвертират в евро, като се използва обменният курс, публикуван от Комисията за целите на финансовото програмиране, и бюджетът за последния месец от финансовата година на институцията.

96. При изчисляването на средната стойност на активите за четиригодишния период, непосредствено предхождащ текущата финансова година за целите на член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС, институциите следва да използват тази средна стойност в края на четирите предходни финансови години. Когато сметките са във валута, различна от евро, сумите следва да се конвертират в евро, като се използва обменният курс, публикуван от Комисията за целите на финансовото програмиране, и бюджетът за последния месец на всяка финансова година.

97. Когато националното законодателство оправомощава компетентните органи да определят праговете по член 94, параграфи 3 и 4 от Директива 2013/36/ЕС за отделните институции, при понижаването или увеличаването на праговете по член 94, параграфи 3 и 4 от Директива 2013/36/ЕС компетентните органи следва да вземат предвид естеството, обхвата и сложността на дейностите на институцията, вътрешната ѝ организация или, ако е приложимо, характеристиките на групата, към която тя принадлежи, както и критериите за пропорционалност, посочени в настоящия раздел.

## 5. Процес на идентифициране

98. Отговорност на институциите е идентифицирането на членовете на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията. Всички институции следва да извършват ежегодно самооценка, за да определят всички членове на персонала, чиито професионални дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията. Процесът на идентифициране следва да бъде част от общата политика за възнагражденията на институцията.

99. Самооценката следва да се основава на качествени и количествени критерии, определени в член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, РТС относно идентифицирания персонал и, ако е необходимо, за да се гарантира пълно идентифициране на целия персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, допълнителни критерии, определени от институцията, които отразяват нивото на риска при различните дейности в рамките на институцията и въздействието на членовете на персонала върху рисковия профил.

100. Когато се прилагат количествени критерии, основани на възнагражденията на членовете на персонала, следва да се вземат предвид постоянното възнаграждение, предоставено

за предходната финансова година, и променливото възнаграждение, предоставено на персонала през предходната финансова година или за предходната финансова година. Променливото възнаграждение, предоставено през предходната финансова година, е променливото възнаграждение, предоставено през предходната финансова година във връзка с предишни резултати. Институциите следва да определят приложимия метод в своята политика за възнагражденията. Когато прилагат количествени критерии въз основа на възнагражденията на служителите, институциите следва да вземат предвид всички парични и непарични постоянни и променливи елементи на възнаграждението, определени за професионални услуги. Стандартните условия на възнагражденията, които не са отчетени на индивидуално ниво, следва да бъдат взети предвид въз основа на общата сума, разбита по обективни критерии за отделния член на персонала.

101. Когато прилагат количествени критерии, определени в евро, институциите, които предоставят възнаграждение във валута, различна от евро, следва да конвертират приложимите прагове, като използват или вътрешния обменен курс, използван за консолидиране на сметките, или обменния курс, използван от Комисията за финансово програмиране, и бюджета за месеца, през който е било предоставено възнаграждението, или обменния курс за последния месец от финансовата година на институцията<sup>26</sup>. Институцията следва да документира приложимия метод за определяне на обменния курс в своята политика за възнагражденията.

102. Самооценката следва да бъде ясна, последователна, надлежно документирана и периодично актуализирана през годината поне по отношение на качествените критерии по член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, РТС за идентифицирания персонал и, когато е целесъобразно, в допълнение, въз основа на критериите на институциите. Институциите следва да гарантират, че персоналят, който попада или е вероятно да попада в член 92, параграф 3, букви а), б) и в) на Директива 2013/36/ЕС или в критериите по член 5 от РТС относно идентифицирания персонал за срок от най-малко три месеца за дадена финансова година, се третира като идентифициран персонал.

103. Най-малко следната информация следва да бъде включена в документацията на самооценката, направена по отношение на идентифицирането на персонала:

- а. основанието на самооценката и обхвата на нейното приложение;
- б. използвания подход за оценка на рисковете, произтичащи от бизнес стратегията и дейността на институцията, включително в различни географски местоположения;
- в. по какъв начин се оценяват лицата, работещи в институциите и другите дружества в обхвата консолидация, дъщерни предприятия и клонове, включително намиращите се в трети държави;

<sup>26</sup> Обменните курсове можете да намерите на уебсайта на Европейската комисия на адрес: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

г. ролята и отговорностите на различните корпоративни органи и вътрешни функции, участващи в планирането, контрола, прегледа и прилагането на процеса на самооценка; и

д. резултата от идентифицирането.

104. Институциите следва да документират процеса на идентифициране и неговите резултати и следва да могат да покажат пред своя компетентен надзорен орган по какъв начин персоналът е бил идентифициран както според качествените, така и според количествените критерии, предвидени в член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, РТС относно идентифицирания персонал и всички допълнителни критерии, използвани от институциите.

105. Документирането на самооценката следва да включва най-малко броя на идентифицирания персонал, включително броя на персонала, идентифициран за първи път, служебните задължения и дейности, имената или друг уникален идентификационен номер и разпределението в рамките на институцията на идентифицирания персонал по бизнес области и сравняване с резултатите на самооценката от предходната година.

106. Документацията следва да включва и членове на персонала, които са идентифицирани съгласно количествените критерии, но чиито професионални дейности се оценяват като неоказващи съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, в съответствие с РТС относно идентифицирания персонал. Институциите следва да поддържат документация за подходящ период от време, за да позволят преглед от компетентните органи.

## 5.1 Предварително одобрение на изключенията

107. Когато институцията установи съгласно РТС относно идентифицирания персонал, че професионалните дейности на служителя нямат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията или подава искане за предварително одобрение, се прилага следното:

- а. Ръководния орган следва да реши, въз основа на извършения анализ в рамките на годишния процес на идентифициране, дали персоналът в действителност няма съществено въздействие върху рисковия профил на институцията и уведомява контролната функция за взетото решение. Контролната функция или комитетът за възнагражденията, когато е създаден, следва да преразгледат критериите и процеса, при които се вземат решенията и да одобряват направените изключения.<sup>27</sup>
- б. Всяко искане за предварително одобрение следва да бъде направено без забавяне, но не по-късно от шест месеца след края на предходната финансова година. Компетентният орган следва да извърши оценка на искането и да го

<sup>27</sup> По отношение на одобрението на изключения към политиката за възнагражденията вижте параграф 110.



одобри или отхвърли, доколкото е възможно, в рамките на три месеца след получаването на пълната документация.

- в. Когато служителят е получил общо възнаграждение в размер на 1 000 000 EUR или повече през предходната финансова година, компетентният орган следва незабавно да информира ЕБО относно полученото искане и да предостави своята първоначална оценка. При поискване компетентният орган следва незабавно да предостави цялата информация, получена от институцията на ЕБО. ЕБО ще осъществява връзка с компетентния орган, за да гарантира, че тези изключения се прилагат по последователен начин преди да бъде взето решение относно одобрението или отхвърлянето на искането от компетентния орган.

108. Предварителното одобрение по отношение на изключването на персонал, идентифициран във връзка с количествените критерии, следва да се предоставя само за ограничен период от време. Искането за предварително одобрение съгласно РТС относно идентифицирания персонал следва да се прави всяка година. По отношение на персонала, за който решение за искането е взето за първи път, предварителното одобрение следва да се отнася само за финансовата година, през която е поискано предварително одобрение и за следващата финансова година. За персонала, за който изключението вече е одобрено за текущата финансова година, предварителното одобрение следва да се отнася единствено за следващата финансова година.

109. Когато идентифицираният персонал е изключен в дъщерни предприятия, които не попадат в приложното поле на Директива 2013/36/ЕС, компетентният орган е компетентен орган на институцията майка. За клонове на кредитни институции, при които централното управление се намира в трета държава, компетентният орган е компетентен орган, отговорен за надзора на институциите в държавата членка, в която се намира клонът.

110. Исканията за предварително одобрение следва да включват всички имена или друг уникален идентификатор за идентифицирания персонал, за който следва да се прилага изключение, процента на вътрешния капитал, който е разпределен в съответствие с член 73 от Директива 2013/36/ЕС на бизнес звеното, в което работи членът на персонала, и анализа на въздействието на персонала върху рисковия профил на институцията за всеки член на идентифицирания персонал. Когато идентифицираният персонал работи в същото бизнес звено и има същата функция, следва да се направи съвместна оценка.

## 5.2 Управление на процеса на идентифициране

111. Ръководният орган носи крайната отговорност за процеса на идентифициране и съответната политика. Ръководният орган в контролната си функция следва:

- а. да одобри политиката относно процеса на идентифициране като част от политиката за възнагражденията;

- б. да участва в разработването на самооценката;
- в. да гарантира, че оценката за идентифициране на персонала се извършва надлежно в съответствие с Директива 2013/36/ЕС, РТС относно идентифицирания персонал и настоящите насоки;
- г. да наблюдава постоянно процеса на идентифициране;
- д. да одобрява всички съществени изключения или промени в приетата политика и внимателно да разглежда и следи тяхното въздействие;
- е. да одобрява или контролира всяко изключване на персонала в съответствие с РТС относно идентифицирания персонал, когато институциите считат, че персоналят не отговаря на количествените критерии, определени в делегирания регламент на Комисията, тъй като те в действителност нямат съществено въздействие върху рисковия профил на институциите; и
- ж. да прави периодично преглед на одобрената политика и ако е необходимо, да я изменя.

112. В случаите, в които е създаден комитет за възнагражденията, той следва да бъде активно ангажиран в процеса на идентифициране в съответствие със своите отговорности за изготвянето на решения относно възнагражденията. Когато не е създаден комитет за възнагражденията, членовете без изпълнителни функции и, ако е възможно, независимите членове на ръководния орган в неговата контролна функция следва да изпълняват съответните задачи.

113. Независимите функции за управление на риска и независимите функции за нормативно съответствие, функциите за бизнес подкрепа (напр. правна функция, човешки ресурси) и съответните комитети на ръководния орган (т.е. комитета по риска, комитета за подбор и одитния комитет) следва да участват в процеса на идентифициране в съответствие със съответната им роля и също така постоянно. По-специално, когато е създаден комитет по риска, той следва да участва в процеса на идентифициране, без да се засягат задачите на комитета за възнагражденията. Институциите следва да гарантират подходящ обмен на информация между всички вътрешни звена и функции, участващи в процеса на идентифициране. Процесът на идентифициране и неговият резултат следва да подлежат на независим вътрешен или външен преглед.

### 5.3 Процес на идентифициране на индивидуална, подконсолидирана и консолидирана основа

114. Качествените и количествените критерии за идентифициране, включени в член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС и РТС относно идентифицирания персонал, както и тези, допълнително определени от институциите, следва да се прилагат както от институциите на индивидуална основа, използвайки цифрите и вземайки предвид състоянието на отделната институция, така и от консолидиращата институция на консолидирана и подконсолидирана основа, както е определено в член 4, параграф 1,

точки 48 и 49 от Регламент (ЕС) № 575/2013, включително — при спазване на разпоредбите на член 109, параграфи 4—6 от Директива 2013/36/ЕС — всички дъщерни предприятия в обхвата на пруденциалната консолидация, които сами по себе си не са предмет на ДКИ, използвайки консолидирани цифри и разглеждайки консолидираното състояние и въздействието върху рисковия профил на институциите на консолидирана основа. Процесът на идентифициране на консолидирана основа следва да включва членовете на персонала, определени в член 109, параграф 5 от Директива 2013/36/ЕС, дори ако дъщерното предприятие, което наема на работа този член на персонала, не подлежи на прилагането на изискванията по членове 92, 94 и 95 от Директива 2013/36/ЕС на консолидирана основа и не попада в обхвата на Директива 2013/36/ЕС на индивидуална основа.

115. При прилагането на качествените критерии за идентифициране на консолидирана или подконсолидирана основа членовете на персонала в дадено дъщерно предприятие са обхванати само ако те са отговорни за функциите, посочени в тези критерии на консолидирана или подконсолидирана основа. Например член на персонала в дъщерно предприятие, който е член на ръководния орган на това дъщерно предприятие, следва да бъде обхванат от критерия „членът на персонала е член на ръководния орган в неговата управленска функция“, само ако той или тя е също така член на ръководния орган на институцията майка от ЕС.

116. Приложимите количествени критерии за идентифициране следва да се прилагат за целия персонал на институцията и нейните дъщерни предприятия, за които се прилагат изискванията по членове 92, 94 и 95 от Директива 2013/36/ЕС на консолидирана и подконсолидирана основа, като се вземат предвид всички възнаграждения, предоставени в рамките на пълния обхват на пруденциалната консолидация.

117. При прилагането на качествените критерии за идентифициране институциите следва да идентифицират персонала, отговорен за функцията, посочена в качествените критерии; основният критерий за идентифицирането не е името на функцията, а правата и задълженията, определени за функцията.

## 5.4 Роля на консолидиращата институция

118. Без да се засяга член 109, параграф 4 от ДКИ, консолидиращата институция следва да гарантира цялостната съгласуваност на политиките за възнагражденията на групата, включително процесите на идентифициране и правилното прилагане на консолидирана, подконсолидирана и индивидуална основа.

## 5.5 Роля на дъщерните предприятия и клоновете

119. Институции, които са дъщерни предприятия на консолидираща институция, следва да прилагат в рамките на своята политика за възнагражденията политиката, изготвена от консолидиращата институция майка и процеса на идентифициране на персонала. Всички

дъщерни предприятия следва да участват активно в процеса на идентифициране, извършен от консолидиращата институция майка. По-специално, всяко дъщерно предприятие в обхвата на пруденциалната консолидация, включително онези, за които не се прилага Директива 2013/36/ЕС, следва да предоставят на консолидиращата институция цялата информация, необходима за правилно идентифициране на всички служители, които имат съществено влияние върху рисковия профил на институциите на консолидирана или подконсолидирана основа.

120. От дъщерните предприятия, които сами по себе си не са обхванати от Директива 2013/36/ЕС, не се изисква да извършват процес на идентифициране на индивидуално ниво, освен ако от тях не се изисква да направят това съгласно специфичните за сектора изисквания за възнагражденията. За тези дъщерни предприятия, които не са обхванати от директивата или от други специфични изисквания за възнагражденията, посочени в член 109, параграф 4 от Директива 2013/36/ЕС, оценката следва да се извършва от консолидиращата институция на консолидирана и подконсолидирана основа въз основа на информацията, предоставена от дъщерното предприятие. Институции, които попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС, следва да извършат своя собствена самооценка за идентифициране на персонала на индивидуално ниво. Малки и несложни институции, които са включени в процеса на идентифициране на консолидирана основа, могат да делегират практическото прилагане на процеса на идентифициране на индивидуално ниво на консолидиращата институция.

121. Клонове, установени в държава членка на кредитни институции със седалище в трета държава, и институции в държава членка, които са дъщерни предприятия на институции майки в трети държави, следва да извършват процеса на идентифициране и да информират своята институция майка за резултатите от него. Институциите в дадена държава членка следва да включват в своята оценка и своите дъщерни предприятия, които попадат в обхвата на пруденциалната консолидация и клоновете, намиращи се в трети държави. Институциите следва да имат предвид, че клоновете представляват несамостоятелна част от институцията.

122. За клонове от трети държави, разположени в държава членка, критериите за идентифициране следва да се прилагат по еднакъв начин към функциите, дейностите и служителите, намиращи се в дадена държава членка, както те биха били приложени за институция на индивидуална основа.

## 6. Капиталова база

123. Институциите и компетентните органи следва да гарантират, че предоставянето, изплащането и придобиването на променливото възнаграждение, включително прилагането на изисквания за удържане и възстановяване на изплатени суми, съгласно политиката за възнагражденията на институциите не е в ущърб на поддържането на стабилна капиталова база.

124. Когато оценява дали капиталовата база е стабилна, институцията следва да вземе предвид общия си собствен капитал, и по-специално базовия собствен капитал от първи ред, капиталовите изисквания, включително комбинираното изискване за буфер, както е определено в член 128, параграф 6 от Директива 2013/36/ЕС, изискването за буфер на отношението на ливъридж, както е определено в член 92, параграф 1а от Регламент (ЕС) № 575/2013, минималното изискване за собствен капитал и приемливи задължения, както е определено в член 45в от Директива 2014/59/ЕС, и всеки допълнителен капитал и ограниченията върху разпределянията, предвидени в член 141 и член 141б от Директива 2014/59/ЕС и член 16 от Директива 2014/59/ЕС, които се прилагат към променливото възнаграждение на целия персонал, както и резултата от процеса за вътрешен анализ на адекватността на капитала. Изискването за поддържане на стабилна капиталова база и ограниченията върху разпределянията се прилагат и на консолидирана, и на подконсолидирана основа. Освен това компетентните органи следва да вземат предвид резултатите от процеса на надзорен преглед и оценка съгласно съответните насоки на ЕБО.
125. Институциите следва да включват въздействието на променливите възнаграждения — както авансовите, така и разсрочените суми — в своето планиране на капитала и ликвидността, както и в своя цялостен процес на вътрешен анализ на адекватността на капитала.
126. Общият размер на променливото възнаграждение, предоставено от институция, не трябва да ограничава способността на институцията да поддържа или да възстанови стабилна капиталова база в дългосрочен план и следва да отчита интересите на акционерите и собствениците, вложители, инвеститори и други заинтересовани страни. Променливото възнаграждение не следва да се предоставя или изплаща, когато ефектът би бил, че капиталовата база на институцията вече няма да бъде стабилна. Институцията следва да вземе предвид тези изисквания, резултатите от процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала, своето многогодишно планиране на капитала, ограниченията върху разпределянията, посочени в членове 141 и 141б от Директива 2013/36/ЕС и член 16а от Директива 2014/59/ЕС, и препоръките относно разпределянията на компетентните органи и европейските надзорни органи, когато определя:
- а. общия пул на променливо възнаграждение, който може да бъде предоставен за съответната година; и
  - б. размера на променливото възнаграждение, което ще бъде изплатено или ще бъде придобито през тази година.
127. Институциите, които не разполагат със стабилна капиталова база или ако стабилността на капиталовата база е изложена на риск, следва да предприемат следните мерки по отношение на променливото възнаграждение:

- a. Намаляване на променливия резерв от бонуси в съответствие с членове 141 и 141б от Директива 2013/36/ЕС и член 16а от Директива 2014/59/ЕС, включително възможността за намаляването му до нула;
- б. Прилагане на необходимите коригиращи мерки за изпълнение, по-специално изискването за удържане на изплатени суми;
- в. Използване на нетната печалба на институцията за тази година и евентуално за следващите години за укрепване на капиталовата база. Институцията не следва да компенсира всяко намаляване на променливата компенсация, направено с цел да се гарантира стабилен собствен капитал през следващите години или с други плащания, инструменти или методи, които водят до заобикаляне на тази разпоредба.

128. Компетентните органи следва да се намесват, когато предоставянето на променливо възнаграждение е в ущърб на поддържането на стабилна капиталова база, като изискват от съответната институция да намали или приложи таван за определения общ пул на променливото възнаграждение до подобряването на състоянието на капиталовата адекватност; и ако е необходимо, прилагане на коригиращи мерки за изпълнение, по-специално изисквания за удържане и като изискват институциите да използват нетните печалби за укрепване на собствения капитал.

## Дял II — Структура на възнагражденията

### 7. Категории възнаграждения

129. Съгласно Директива 2013/36/ЕС, възнаграждението е постоянно или променливо възнаграждение; не съществува трета категория възнаграждение. Без да се засяга прилагането на национално равнище на освобождаванията по член 94, параграфи 3—5 от Директива 2013/36/ЕС, когато възнаграждението е променливо и се изплаща на идентифицирания персонал, всички изисквания на член 94 от Директива 2013/36/ЕС също трябва да бъдат изпълнени и в допълнение към общите изисквания, съдържащи се в член 92 от нея. За тази цел институциите следва да разпределят в съответствие с настоящите насоки елементите на възнаграждението към постоянно или променливо възнаграждение и техните политики за възнагражденията следва да определят ясни, обективни, предварително определени и прозрачни критерии за разпределяне на всички елементи на възнаграждението до постоянни или променливи категории в съответствие с критериите, предвидени в член 92, параграф 2, буква ж) от Директива 2013/36/ЕС и настоящите насоки.

130. Когато не е възможно ясно разпределение на елемент на постоянното възнаграждение въз основа на критериите, установени в тези насоки, то следва да се разглежда като променливо възнаграждение.

131. Възнаграждението е постоянно, когато условията за неговото присъждане и размер:

- а. се основават на предварително определени критерии;
- б. са недискреционни, като отразяват нивото на професионалния опит и старшинството на служителите;
- в. са прозрачни по отношение на отделната сума, отпусната на отделен член на персонала;
- г. са постоянни, т.е. поддържани за период, свързан със специфичната роля и организационните отговорности;
- д. са неотменяеми; постоянната сума се променя единствено чрез колективно договаряне или след предоговаряне в съответствие с националните критерии за определяне на заплатите;
- е. не могат да бъдат намалени, отложени или анулирани от институцията;
- ж. не предоставят стимули за поемане на риск; и
- з. не зависят от резултатите.

132. Елементи на възнаграждението, които или са част от основна общоинституционална политика, когато те отговарят на условията, посочени в точка 131 или плащания, които са задължителни съгласно националното законодателство, се считат за постоянно възнаграждение. Това включва плащания, които са част от стандартните работни пакети, определени в настоящите насоки.

133. Следните елементи на възнаграждението трябва също да се разглеждат като постоянни, когато всички сходни ситуации се третира по последователен начин:

- а. възнагражденията, изплащани на командированите служители предвид разходите за живот и данъчните ставки в друга държава;
- б. надбавки, използвани за увеличаване на основната постоянна заплата в ситуации, в които персоналот работи в чужбина и получава по-малко заплащане от това, което би било платено на местния пазар на труда за сравнима позиция, когато всяко от следните условия е изпълнено:
  - i. надбавката се изплаща на недискриминационна основа за целия персонал в подобно положение;
  - ii. надбавката се предоставя, тъй като служителите работят временно в чужбина или на различна позиция с ниво на възнаграждението, което изисква корекция, която отразява нивата на заплащане на съответния пазар;
  - iii. нивото на допълнителни плащания се основава на предварително определени критерии;

- iv. продължителността на помощта е свързана с продължителността на ситуацията, посочена по-горе.

## 8. Особени случаи на елементи на възнаграждението

### 8.1 Надбавки

134. Променливото и постоянното възнаграждение на институциите може да се състои от различни елементи, включително допълнителни или съпътстващи плащания или облаги. Институциите следва да анализират надбавките<sup>28</sup> и да ги разпределят по променлив или постоянен елемент на възнаграждението. Разпределението следва да се основава на критериите, посочени в раздел 7.

135. По-специално в случаите, когато надбавките се считат за постоянно възнаграждение, но показват някоя от следните характеристики, институцията следва надлежно да документира резултатите от оценките, извършени съгласно раздел 7:

- a. Те се плащат само на членове на идентифицирания персонал<sup>29</sup>;
- б. Те са ограничени до случаи, в които съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението в противен случай ще надвишава 100 % (ако е приложимо, до 200 %, когато е одобрено от акционерите);
- в. Надбавките са обвързани с показатели, които биха могли да се разбират като косвени показатели за изпълнение. В този случай институцията следва да може да покаже, че тези показатели не са свързани с резултатите ѝ, например чрез анализ на корелацията на използваните показатели за резултати.

136. Когато надбавките се основават на ролята, функцията или организационна отговорност на персонала, за да бъдат правилно съотнесени към постоянния елемент на възнаграждението, те следва да отговарят на критериите, посочени в точка 131, като отчитат всички от следните данни:

- a. надбавката е свързана с роля или организационна отговорност и предоставена, докато не настъпят съществени промени по отношение на отговорностите и правомощията на ролята, така че в действителност персоналят да има различна роля или организационна отговорност;

<sup>28</sup> Наименованието може да се различава според институцията: „възнаграждение, обвързано с извършване на определена дейност, надбавки за персонала, подлежащи на коригиране надбавки за извършване на определена дейност, надбавки при постоянно възнаграждение“, и др.

<sup>29</sup> Да бъдеш член на идентифицирания персонал не следва да се разглежда като извършване на определена дейност или функция.



- б. сумата не зависи от каквито и да е фактори, различни от изпълнението на определена роля или поемането на определена организационна отговорност и критериите, посочени в точка 203;
- в. всеки друг член на персонала, който изпълнява същата роля или има същата организационна отговорност и който се намира в сравнима ситуация би имал право на сходна надбавка.

137. Компетентните органи следва да гарантират, че надбавките не са инструмент или метод, който улеснява неспазването на Директивата за капиталовите изисквания от институциите.

## 8.2 Променливо възнаграждение въз основа на бъдещи резултати

138. Когато предоставянето на променливото възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране, се основава на минали резултати от поне една година, но зависи също от условията на бъдещо изпълнение, трябва да се прилага следното:

- а. Институциите следва да определят ясно допълнителните условия за постигане на резултати, които трябва да бъдат изпълнени след предоставянето за придобиване на променливото възнаграждение;
- б. Институциите следва да преценят преди придобиването на променливото възнаграждение, че условията за неговото придобиване са изпълнени;
- в. Допълнителните ориентирани към бъдещето условия за изпълнение следва да бъдат определени за предварително определен период на изпълнение от най-малко една година;
- г. Когато допълнителните, ориентирани към бъдещето условия за изпълнение не са изпълнени, до 100 % от променливото възнаграждение, предоставено съгласно тези условия, следва да бъде подчинено на изискванията за удържане;
- д. Периодът на разсрочване следва да завършва най-рано една година след като се оцени условието за последно изпълнение; всички други разпоредби по отношение на разсрочване на променливото възнаграждение за идентифицирания персонал, посочени в точка 15, се прилагат по същия начин по отношение на променливото възнаграждение, което се основава изключително на изпълнението преди предоставянето му.
- е. За изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, общият размер на предоставеното променливо възнаграждение следва да се вземе предвид през финансовата година, за която е предоставено променливото възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране. Това следва да се прилага също, когато резултатите от минали периоди са оценени в дългогодишен период на атестиране.

139. Когато бъдеща схема на възнаграждения за променливо възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране, се основава изключително на условия за бъдещо изпълнение (напр. когато нови служители получават дългосрочни планове за стимулиране в началото на първата година на работа), сумата следва да се счита за предоставена след като са изпълнени условията за изпълнение, в противен случай предоставяне не следва да се извършва. Предоставените суми следва да бъдат взети предвид при изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение през финансовата година преди неговото предоставяне. Когато определен брой инструменти са предоставени, те следва по изключение да бъдат оценени за целите на изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение по пазарната цена или справедливата стойност, определени към момента на предоставяне на бъдещата схема на възнаграждения за променливото възнаграждение. Букви а) — в) от точка 138 следва да се прилагат. Всички други изисквания се прилагат по същия начин както за променливото възнаграждение, напр. периодът за разсрочване започва да тече след предоставянето на променливото възнаграждение.

### 8.3 Дивиденди и отсрочени възнаграждения

140. „Отсрочени възнаграждения“ по смисъла на член 4, параграф 1, буква г) от ДЛУАИФ са подчинени на разпоредбите за възнагражденията на ДЛУАИФ; параграф 2 от приложение II на ДЛУАИФ конкретно включва отсрочените възнаграждения в определението за възнаграждение<sup>30</sup>. Прилагат се насоките на ЕОЦКП за разумни политики за възнагражденията съгласно ДЛУАИФ<sup>31</sup>. За целите на настоящите насоки на ЕБО, и по-специално за изчисляване на съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението на персонала, идентифициран съгласно раздел 13 от настоящите насоки, трябва да се прилага следното:

- а. всички плащания, извършени от алтернативни инвестиционни фондове на тези членове на персонала посредством инструменти с отсрочени възнаграждения, които не представляват пропорционална възвращаемост на инвестицията, направена от тези членове на персонала, следва да се разглеждат като променливо възнаграждение и се оценяват в момента на предоставянето им;
- б. всички плащания, извършени от алтернативни инвестиционни фондове за тези членове на персонала посредством инструменти с отсрочени възнаграждения, които

<sup>30</sup> Приложение II, параграф 2 от ДЛУАИФ гласи, че: „Принципите, предвидени в точка 1, се прилагат за всякакъв вид възнаграждения, изплащани от ЛУАИФ, за всички суми, изплащани пряко от самия АИФ, включително отсрочени възнаграждения, и за всяко прехвърляне на дялове или акции от АИФ в полза на тези категории персонал — включително висшето ръководство, служителите, поемащи рискове, служителите с контролни функции, както и всеки служител, чието общо възнаграждение го поставя в същата категория възнаграждения като на висшето ръководство и на служителите, поемащи рискове — чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или рисковия профил на управляваните от тях АИФ“ (Подчертаването е добавено).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, публикувана на: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232\\_aifmd\\_guidelines\\_on\\_remuneration\\_-\\_en.pdf](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf). Относно специфичното третиране на отсрочените възнаграждения съгласно ДЛУАИФ вж. по-специално точки 10, 13, 16 и 159 от насоките на ESMA.

представяват пропорционална възвращаемост на всяка инвестиция на тези членове на персонала (посредством инструмент с отсрочено възнаграждение) на алтернативния инвестиционен фонд, не следва да се включват в изчислението.

141. Дивиденди, платени за придобитите акции или равностойни права на собственост, които персоналът е получил като част от своето възнаграждение, или други акции, държани от персонала като акционери или собственици на институцията, не са част от възнаграждението за целите на настоящите насоки. Същото се отнася и за облагите, изплащани на персонала по други инструменти или инвестиции.

142. Дивидентите и плащанията, свързани с облаги, не трябва да се използват като начин за плащане на променливото възнаграждение, което би довело до заобикаляне на изискванията за възнагражденията, определени от Директивата за капиталовите изисквания.

## 8.4 Бонуси за задържане

143. Институциите следва да могат да обосноват своя правен интерес в предоставянето на бонуси за задържане на член на идентифицирания персонал. Бонусите за задържане например могат да се използват в рамките на реструктурирания, при прекратяване, след промяна на контрола или за гарантиране на приключването на големи проекти. Институциите следва да документират събитието или обосновката, поради които е било наложително отпускането на бонус за задържане, и срока, включително началната и крайната дата, за които се предполага, че съществува причината. Институциите следва да определят условията за задържане и приложимите условия за изпълнение (вж. също точка 147). Институциите следва да посочат срок на задържане и дата или събитие, след които да определят дали са изпълнени условията за задържане и изпълнение.

144. Като общ принцип институциите не следва да предоставят на членовете на персонала няколко бонуса за задържане; в изключителни случаи и когато това е надлежно обосновано на член на персонала може да бъде изплатен повече от един бонус за задържане, но в различни моменти и при условията, посочени в настоящия раздел, по отношение на всеки бонус за задържане. Бонусите за задържане следва да се отпускат само след като са изпълнени условията за задържане и приложимите условия за изпълнение. Освен това бонусът за задържане следва да се предоставя само ако не съществуват причини, които да водят до ситуация, при която бонусът за задържане не следва да бъде отпускан, напр. съществени нарушения на нормативното съответствие, неправомерно поведение или други нарушения на този член на персонала.

145. Бонусът за задържане следва да бъде в съответствие с изискванията по членове 93, 141 и 141б и съответните надзорни правомощия съгласно член 104, параграф 1, буква ж) от Директива 2013/36/ЕС, което би могло да доведе до ситуация, при която бонусът за задържане може да се наложи да бъде намален, евентуално дори до нула, в зависимост

от максималната сума за разпределяне (MCP) или други ограничения, наложени от компетентните органи.

146. Когато оценяват и преценяват дали предоставянето на бонус за задържане на идентифицирания персонал е подходящо, институциите и компетентните органи могат да вземат предвид най-малко следното:

- а. притеснения, които водят до риска някои служители да изберат да напуснат институцията;
- б. причините, поради които задържането на този член на персонала е от решаващо значение за институцията;
- в. последиците от напускането на институцията от съответния член на персонала; и
- г. дали размерът на отпускания бонус за задържане е необходим и пропорционален за задържането на целевия член на персонала.

147. Бонусът за задържане следва да се основава на специфични условия, които се различават от условията за изпълнение, прилагани за други части на променливото възнаграждение, и да включва условие за задържане и специфични условия за постигнати резултати. Специфичните условия за бонус за задържане следва да водят до целта за задържане (т.е. задържане на персонала в институцията за предварително определен период от време или до определено събитие). Специфичните условия за работа следва да включват условия, свързани с правния интерес от запазване на члена на персонала, и с поведението на персонала, и следва да бъдат съвместими с разпоредбите на точка 145. Бонусите за задържане не следва да водят до ситуация, при която общото променливо възнаграждение на служителя, състоящо се от променливо възнаграждение, свързано с изпълнението и бонусът за задържане, вече не са свързани с изпълнението на лицето, съответното бизнес звено и общото изпълнение на институцията, както се изисква съгласно член 92, параграф 2, буква ж), подточка ii) и член 94, параграф 1, буква а).

148. Бонусите за задържане не следва да се предоставят единствено за компенсирание на свързаното с изпълнение възнаграждение, което не е изплатено поради недостатъчно изпълнение или финансовото състояние на институцията.

149. Бонусите за задържане са променливи възнаграждения и следователно, ако се предоставят на идентифицирания персонал, трябва да отговарят на изискванията за променливо възнаграждение съгласно член 94 от Директива 2013/36/ЕС, включително максималното съотношение между променливото и постоянното възнаграждение, последващото изравняване на риска, плащането в инструменти, разсрочването, задържането, удържането и възстановяването на изплатени суми.

150. Бонусът за задържане трябва да бъде взет предвид при изчисляването на съотношението между променливото и постоянното възнаграждение като променливо възнаграждение.

Независимо от факта, че бонусът за задържане ще бъде предоставен едва след края на периода на задържане, бонусът за задържане следва да бъде взет предвид при изчисляване на съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението по един от посочените по-долу методи:

- а. Бонусът за задържане се разделя на годишни суми за всяка година от периода на задържане, изчислени на линеен пропорционален принцип. Когато точната продължителност на периода на задържане не е известна предварително, институцията следва да определи и надлежно да документира период, като отчита състоянието и предприетите мерки, които обосновават изплащането на бонуса за задържане. Изчисляването на съотношението следва да се основава на определения срок; или
- б. Пълният размер на бонуса за задържане се взема предвид през годината, в която е изпълнено условието за задържане.

## 8.5 Пенсионни права по преценка на работодателя

151. Пенсионните права по преценка на работодателя са форма на променливо възнаграждение. Когато условията на пенсионната схема на предприятието включват пенсионни обезщетения, които не се основат на изпълнение и които последователно са предоставени на дадена категория персонал, тези пенсионни обезщетения не следва да се считат за дискреционни, а следва да бъдат разглеждани като част от стандартния работен пакет в съответствие с раздела от настоящите насоки относно определенията. Пенсионните права по преценка на работодателя не са обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, дори ако наетото лице реши да се пенсионира преждевременно.

152. Институцията следва да гарантира, че когато член на персонала напусне институцията или се пенсионира, пенсионните права по преценка на работодателя не се изплащат без отчитане на икономическото състояние на институцията или рисковете, които са били предприети от члена на персонала, които могат да засегнат институцията в дългосрочен план.

153. Пълният размер на пенсионните обезщетения по преценка на работодателя трябва да бъде предоставен в съответствие с член 94, параграф 1, буква о) от Директива 2013/36/ЕС и предмет на дерогацията по член 94, параграф 3 от посочената Директива, в инструментите, посочени в буква л) от настоящия член и:

- а. Когато член на идентифицирания персонал напусне институцията преди пенсиониране, институцията трябва да държи пълния размер на пенсионните обезщетения по преценка на работодателя в инструменти за период от най-малко пет години без прилагане на принципа на пропорционално придобиване;

- б. когато член на идентифицирания персонал достигне пенсионна възраст, трябва да се приложи петгодишен период на задържане към пълната сума, платена в инструменти.

154. Институциите следва да гарантират, че изискванията за удържане и възстановяване на изплатени суми се прилагат по един и същ начин за пенсионните обезщетения по преценка на работодателя, както за другите елементи на променливото възнаграждение.

## 9. Елементи на извънредното възнаграждение

### 9.1 Гарантирано променливо възнаграждение

155. Гарантираното променливо възнаграждение може да е в няколко форми, например „гарантиран бонус“, „бонус за добре дошъл“, „бонус за постъпване в предприятието“, „минимален бонус“ и т.н. и може да бъде предоставено в парични средства или в инструменти.

156. При предоставянето на гарантираното променливо възнаграждение в съответствие с член 94, параграф 1, букви г) и д) от Директива 2013/36/ЕС при назначаването на нови служители, на институциите не е разрешено да гарантират променливо възнаграждение за по-дълъг период от първата година на назначаване. Гарантираното променливо възнаграждение се предоставя по изключение и може да настъпи само при условие институцията да има стабилна и устойчива капиталова база, в съответствие с член 94, параграф 1, буква д) от посочената директива и раздел б от настоящите насоки.

157. Институциите следва да предоставят само веднъж на един и същ член на персонала гарантирано променливо възнаграждение. Това изискване следва също да се прилага на консолидирана и подконсолидирана основа и включва ситуации, при които членовете на персонала получават нов договор от същата институция или друга институция в обхвата на консолидация.

158. Институциите и компетентните органи може да решат да не включват размера на гарантираното променливо възнаграждение при изчисляването на съотношението между постоянните и променливите елементи на общото възнаграждение за първия период на изпълнение, когато гарантираното променливо възнаграждение се предоставя при назначаването на нови служители преди започването на първия период на изпълнение.

159. Като част от правилата, които гарантират тази част от променливото възнаграждение, институциите може да решат да не се прилагат изискванията за удържане и възстановяване на изплатени суми по отношение на гарантираното променливо възнаграждение. Институциите могат да изплатят цялата сума в неразсрочени парични средства.

## 9.2 Обезщетение или изкупуване от предишен трудов договор

160. Компенсацията за изкупуване от предишен договор следва да се предоставя само ако са спазени условията, определени в точка 156 от настоящите насоки.

161. Възнаграждението следва да се разглежда като предоставено като компенсация или за изкупуване от предишен договор, когато променливо възнаграждение с разсрочено изплащане на члена на персонала е намалено или отменено от предишния работодател поради прекратяването на договора. За условията на възнагражденията, свързани с обезщетение или изкупуване по договори при предишна заетост, се прилагат всички изисквания по отношение на променливото възнаграждение и разпоредбите в рамките на настоящите насоки, включително договорености за разсрочване, задържане, изплащане в инструменти и възстановяване на изплатени суми.

## 9.3 Обезщетения при прекратяване на трудовия договор и други плащания след изтичане на договора

### 9.3.1 Обезщетение при прекратяване на трудовия договор

162. Политиките за възнагражденията на институциите следва да определят възможното използване на плащанията при прекратяване на трудови договори, включително максималния размер или критериите за определяне на тези суми, които могат да бъдат предоставени като обезщетение при прекратяване на трудов договор на идентифицирания персонал.

163. Институциите следва да разполагат с рамка, в която обезщетението при прекратяване на трудовия договор се определя и одобрява в рамките на предсрочно прекратяване на договор от институцията, включително ясно разпределение на отговорностите и правомощията за вземане на решения и процедурното участие на персонала с контролни функции.

164. Обезщетенията при прекратяване на трудов договор не следва да предвиждат непропорционално възнаграждение, а подходящо обезщетение на члена на персонала в случай на предсрочно прекратяване на договора. В съответствие с член 94, параграф 1, буква з) от Директива 2013/36/ЕС обезщетенията при прекратяване на трудов договор трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати и не трябва да възнаграждават неуспех или некоректно поведение.

165. Обезщетение при прекратяване на трудов договор не следва да се предоставя в случай на явно неизпълнение, което дава възможност за незабавното прекратяване на договора или освобождаването на персонал.

166. Обезщетение при прекратяване на трудовия договор не следва да се предоставя, когато член на персонала напусне доброволно, за да заеме длъжност в различен правен субект, освен ако това се изисква съгласно националното трудово законодателство.

167. Обезщетенията при прекратяване на трудовия договор включват допълнителни плащания в допълнение към редовното възнаграждение в следните специфични ситуации:

- a. обезщетение при съкращение при загуба на длъжност в случай на предсрочно прекратяване на договора от институцията или нейното дъщерно предприятие;
- б. възнаграждение, предоставено за ограничен период от време, което е договорено да въведе период за задържане за заемане на длъжност след прекратяването на договора и е предмет на клауза за въздържане от конкурентна дейност;
- в. институцията прекратява договорите на персонала, поради своята несъстоятелност или мерки за ранна намеса;
- г. институцията желае да прекрати договора вследствие на съществено намаляване на дейностите ѝ, в които е работил членът на персонала или когато сфери на дейност са придобити от други институции без възможност за персонала да запази заетостта си в придобиващата институция;
- д. институцията и членът на персонала се споразумяват за уреждане на спора в случай на действителен трудов спор, който иначе би могъл реалистично да доведе до уреждане на спора по съдебен ред.

168. Когато институциите предоставят обезщетение при прекратяване на трудов договор, те следва да могат да обосноват пред компетентния орган причините за обезщетението при прекратяване на трудов договор, целесъобразността на предоставената сума и критериите, използвани за определяне на размера, включително, че то е свързано с постигнатото с течение на времето изпълнение и че не възнаграждава пропуск или некоректно поведение.

169. При определяне на размера на обезщетенията при прекратяване на трудов договор, които трябва да бъдат предоставени, институцията следва да отчита постигнатото с течение на времето изпълнение и да оцени, при необходимост, сериозността на всяко неспазване. Установените пропуски следва да бъдат разграничени между пропуски от страна на институцията и пропуск на идентифицирания персонал, както следва:

- a. пропуските на институцията следва да се отчитат, когато общата сума на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор за персонала е определена, като се отчита капиталовата база на институцията; тези



обезщетения при прекратяване на трудов договор не следва да бъдат по-високи от намаляването на разходите, постигнато от предсрочното прекратяване на договорите;

- б. пропуски на идентифицирания персонал следва да доведат до корекция надолу на размера на обезщетението при прекратяване на трудовия договор, което иначе би било предоставено, само когато би било отчетено изпълнението във времето при изчисляването на обезщетението при прекратяване на трудовия договор, включително възможността за намаляване на сумата до нула.

170. Несъстоятелност на институции включва следните ситуации:

- а. когато институцията е обект на държавна намеса или е обект на мерки за ранна намеса или реструктуриране в съответствие с Директива 2014/59/ЕС<sup>32</sup>;
- б. когато е започнало откриването на обичайно производство по несъстоятелност на институцията, както е определено в член 2, параграф 1, ал. 47 от Директива 2014/59/ЕС;
- в. когато значителни загуби водят до положение, при което институцията вече няма стабилна капиталова база и следствие на това сферата на дейност е продадена или дейността е ограничена.

171. Неефективността на идентифицирания персонал следва да бъде оценявана поотделно за всеки случай и включва следните случаи:

- а. когато за член на ръководния орган вече не се счита, че отговаря на съответните норми за надеждност и пригодност;
- б. когато член на идентифицирания персонал е участвал или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за институцията, както е определено в политиката за възнагражденията на институциите;
- в. когато член на идентифицирания персонал действа в разрез с вътрешните правила, норми или процедури, като се основава на умисъл или груба небрежност.

172. Обезщетенията при прекратяване на трудовия договор следва да се разглеждат като променливо възнаграждение и следователно, ако се предоставят на идентифицирания персонал, се прилагат всички изисквания по член 94 от Директива 2013/36/ЕС.

---

<sup>32</sup> Директива 2014/59/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за създаване на рамка за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници и за изменение на Директива 82/891/ЕИО на Съвета и директиви 2001/24/ЕО, 2002/47/ЕО, 2004/25/ЕО, 2005/56/ЕО, 2007/36/ЕО, 2011/35/ЕС, 2012/30/ЕС и 2013/36/ЕС и на регламенти (ЕС) № 1093/2010 и (ЕС) № 648/2012 на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 173, 12.6.2014 г., стр. 190—348).

Обезщетенията при прекратяване на трудов договор при следните обстоятелства обаче не следва да се вземат предвид за целите на изчисляването на това съотношение и за прилагането на разсрочването и изплащането на сумите в инструменти:

- а. обезщетения при прекратяване на трудов договор, които са задължителни съгласно националното трудово законодателство или са задължителни след решение на съда;
- б. обезщетения при прекратяване на трудов договор по подточки i) и ii), когато институцията е в състояние да докаже причините и целесъобразността на размера на обезщетението при прекратяване на трудов договор:
  - (i) обезщетения при прекратяване на трудов договор, изчислени чрез подходяща предварително определена обща формула (напр. освобождаване при условията на неактивна заетост), определена в рамките на политиката за възнагражденията в случаите, посочени в точка 167;
  - (ii) обезщетения при прекратяване на трудов договор, които съответстват на допълнителната сума, дължима при прилагане на клауза за въздържане от конкурентна дейност по договора, и изплащана в бъдещи периоди, до размера на постоянното възнаграждение, което би било платено за периода на въздържане от конкурентна дейност, в случай че служителите все още са на работа;
- в. обезщетенията при прекратяване на трудови договори съгласно точка 167, които не изпълняват условието, посочено в точка 172, буква б), подточка i), при което институцията е посочила на компетентния орган причините и уместността на размера на обезщетението при прекратяване на трудовия договор.

173. При изчисляването на сумата, която не се взема предвид при изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението, фактът, че в договора е включена клауза за въздържане от конкурентна дейност, не означава непременно, че цялата сума, платена за предсрочното прекратяване на договора, се изплаща, за да се компенсира идентифицираният персонал за това, че се е ангажирал да се въздържа от конкурентна дейност за определен период от време. Само сумите по споразумението, изрично посочени в договора като компенсация за клаузата за въздържане от конкурентна дейност, биха били в съответствие с точка 172. Когато националното законодателство ограничава продължителността на клаузите за въздържане от конкурентна дейност, никое плащане, извършено след тези срокове, не може да се счита за „постигане на споразумение за клауза за въздържане от конкурентна дейност“ и следователно не може да бъде изключено от съотношението между променлив и постоянен елемент.

174. При изчисляване на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, следните суми за обезщетението при прекратяване на трудов

договор на служители следва да бъдат взети предвид като променливо възнаграждение за целите на изчисляването на това съотношение за последния период на изпълнение:

- а. сборът на всички суми, които са по-големи от постоянното възнаграждение за бъдещи периоди съгласно точка 172, буква б), подточка ii);
- б. всяко друго обезщетение при прекратяване на трудов договор, което не е изброено в точка 172.

### 9.3.2 Други плащания след изтичане на договора

175. Редовните плащания на възнаграждението, свързани с продължителността на срока на предизвестие, не следва да се считат за обезщетения при прекратяване на трудов договор. Плащането на подходяща постоянна сума след изтичането на трудовия договор в предвидения срок (т.е. след естественото му изтичане или след отмяната му от служител в съответствие с приложимите срокове на предизвестие) и за компенсиране на персонала, когато институцията ограничава започването на професионална дейност, не следва да подлежи на изискванията, приложими за променливото възнаграждение, когато това е съвместимо с националното законодателство. Такива плащания не следва да се извършват вместо обезщетения при прекратяване на трудов договор съгласно точка 167.

176. Допълнителните плащания в контекста на естественото изтичане на договорния период или на назначаването като член на ръководния орган, например предоставени пенсионни придобивки по преценка на работодателя, не следва да се третират като обезщетения при прекратяване на трудов договор. Когато тези елементи са променливи възнаграждения и се изплащат на идентифицирания персонал, те подлежат на всички специфични изисквания за променливо възнаграждение и на разпоредбите на настоящите насоки.

## 10 Забрани

### 10.1 Лично хеджиране

177. Когато подходящата политика за възнагражденията е съобразена с рисковете, тя следва да бъде достатъчно ефективна и на практика може да доведе до низходяща корекция на размера на променливото възнаграждение на персонала и прилагането на изисквания за удържане и възстановяване на изплатени суми.

178. Институциите следва да гарантират във възможно най-голяма степен, че членовете на идентифицирания персонал не са в състояние да прехвърлят рисковете от загуби на променливо възнаграждение на друга страна посредством хеджиране или определени видове застраховки, напр. чрез прилагане на политики за търговия с финансови инструменти, както и изисквания за оповестяване.

179. Следва да се счита, че идентифицираният персонал е хеджирал риска от низходяща корекция на възнагражденията, ако негов член сключи договор с трета страна или институция и е изпълнено едно от следните условия:

- а. договорът изисква от третата страна или институцията да извършва плащания пряко или непряко до члена на идентифицирания персонал, които са свързани или съизмерими със сумите, с които е намалено променливото възнаграждение на члена на персонала;
- б. член на идентифицирания персонал купува или държи деривати, които са предназначени за хеджиране на загубите, свързани с финансови инструменти, получени като част от променливото възнаграждение.

180. Следва да се счита, че идентифицираният персонал е застраховал риска от низходяща корекция, когато е сключен застрахователен договор с клауза да бъде обезщетен в случай на низходяща корекция на възнаграждението. Това по принцип следва да не възпрепятства сключването на застраховка за покриване на лични плащания, например вноски за здравеопазване и погасяване на ипотечен кредит.

181. Изискването да не използват лични стратегии за хеджиране или застраховане за преодоляване на последиците от отчитането на риска, заложено в договорите за възнаграждението на персонала, следва да се прилага за разсрочено и задържано променливо възнаграждение.

182. Институциите следва да поддържат ефективни договорености, за да гарантират, че членовете на идентифицирания персонал спазват разпоредбите на настоящия раздел. Най-малко е необходима декларация за ангажимент от страна на член на идентифицирания персонал, че той или тя ще се въздържа от осъществяването на лични стратегии за хеджиране или застраховане за целите на намаляване на въздействието на отчитането на риска. Служителите от функциите човешки ресурси или вътрешен контрол на институциите следва да извършват поне проверки на място за спазването на тази декларация по отношение на вътрешните попечителски сметки. Случайните проверки следва да включват най-малко вътрешните попечителски сметки на идентифицирания персонал. Уведомлението до институцията за всички попечителски сметки извън нея следва да има задължителен характер.

## 10.2 Заобикаляне

183. Институциите следва да гарантират, че променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които целят или на практика водят до нарушаване на изискванията по отношение на възнагражденията и разпоредбите на настоящите насоки относно идентифицирания персонал или, когато тези изисквания се прилагат за целия персонал, на изискванията по отношение на възнагражденията за целия персонал.

Това включва споразумения между институцията и трети страни, където членът на персонала има финансов или личен интерес.

184. „Заобикалянето“ представлява неспазване на изискванията по отношение на възнагражденията и се извършва, ако дадена институция действително не изпълнява целта и предназначението на изискванията, когато се разглеждат в тяхната съвкупност, въпреки че формално институцията спазва формулировката на индивидуалните изисквания по отношение на възнагражденията.

185. Заобикаляне се осъществява при следните обстоятелства, наред с други:

- a. когато променливото възнаграждение се счита за постоянно възнаграждение в съответствие с формулировката на тези насоки, но не отговаря на неговите цели;
- б. когато променливото възнаграждение, различно от гарантираното променливо възнаграждение, се предоставя или получава въпреки че, на практика:
  - i. не е имало положителни резултати, измерени в съответствие с дял IV от настоящите насоки от члена на персонала, бизнес звеното или институцията;
  - ii. не съществува ефективно разпределяне на риска (т.е. предварителна или последваща корекция за риск); или
  - iii. променливото възнаграждение не е устойчиво от гледна точка на финансовото състояние на институцията;
- в. когато персоналот получава плащания от институцията или предприятие, попадащи в обхвата на консолидация, които не отговарят на определението за възнаграждение, но са инструменти или методи на плащане, които съдържат стимул за поемане на риск или предоставят прекомерна възвращаемост на инвестициите в инструменти на предприятието, която е съществено различна от условията за други инвеститори, които биха инвестирали в такъв инструмент;
- г. когато персоналот получава плащания от институцията или предприятие, попадащи в обхвата на консолидация, които не отговарят на определението за възнаграждение, но са инструменти или методи за заобикаляне на изискванията по отношение на възнагражденията (напр. кредит, който не подлежи на обратно изкупуване);
- д. когато постоянни елементи на възнаграждението се предоставят като определен брой инструменти, а не като определена сума;

- е. когато на персонала се предоставя възнаграждение в инструменти или е в състояние да купува инструменти, чиято цена не е определена по пазарна стойност или по справедлива стойност при некотирани на борсата инструменти и получената допълнителна стойност не е взета предвид при променливото възнаграждение;
- ж. когато често се договарят корекции на постоянните елементи на възнаграждението и в действителност се извършват корекции за привеждане на възнаграждението в съответствие с изпълнението на персонала;
- з. когато са предоставени надбавки в прекомерен размер, който не е оправдан с оглед на конкретните обстоятелства;
- и. когато възнаграждението е обозначено като плащане за ранно пенсиониране и не е отчетено като променливо възнаграждение, когато в действителност плащането има характер на обезщетение при прекратяване на трудов договор, тъй като е направено в контекста на предсрочно прекратяване на договора или когато в действителност членът на персонала не се пенсионира, след като подобно предоставяне е извършено или когато плащанията не се предоставят ежемесечно;
- й. всички мерки, които биха довели до ситуация, при която политиката за възнагражденията вече няма да бъде неутрална по отношение на пола.

186. Институциите следва да гарантират, че методът за измерване на изпълнението има подходящи контроли за гарантиране, че критериите за предоставяне не могат да бъдат манипулирани. Когато такива контроли не са налице, променливото възнаграждение не е надлежно свързано с изпълнението и политиката за възнагражденията не е правилно изпълнена и всяко изплащане на променливо възнаграждение може да доведе до нарушаване на регулаторните изисквания. Възможните манипулации включват, например привилегировани решения в двустранния процес на измерване на изпълнението, например в случаите, когато не съществуват обективни стандарти за процеса на вземане на решения по отношение на постигането на целите от членовете на персонала.

187. Институциите не следва да предоставят обезщетение за всяко намаляване или реструктуриране на променливото възнаграждение, т.е. извършено в контекста на възстановяване и реструктуриране или друга извънредна държавна помощ, през следващите години или чрез други плащания, инструменти или методи.

188. Институциите не следва да създават структури на групи или офшорни дружества или договори с лица, които действат от името на институцията с цел манипулиране на резултата от процеса на идентифициране (напр. тъй като една държава членка прилага дерогацията в рамките на член 109, параграф 6 от Директива 2013/36/ЕС) и заобикаляне на прилагането на изисквания по отношение на възнаграждението за персонала и

разпоредбите на настоящите насоки, за които тези изисквания и разпоредби следва иначе да се прилагат.

189. Когато краткосрочни договори (например едногодишни) са използвани и подновявани периодично от институциите, компетентните органи следва да проверят дали тези договори представляват инструмент или метод за заобикаляне на изискванията относно възнагражденията на Директива 2013/36/ЕС, например като те в действителност биха създали променливо възнаграждение и вземат подходящи мерки за гарантиране, че институциите спазват изискванията на членове 92 и 94 от Директива 2013/36/ЕС.

190. Когато възнаграждението е постоянно възнаграждение съгласно насоките в раздел 7, но се изплаща в инструменти, институциите и компетентните органи следва да преценят дали използваните инструменти превръщат постоянния елемент на възнаграждението в променлив елемент на възнаграждението тъй като е установена връзка с изпълнението на институцията. Институциите не следва да използват финансови инструменти като част от постоянното възнаграждение, за да заобиколят изискванията за променливото възнаграждение и използваните инструменти не следва да насърчават поемането на прекомерни рискове.

## Дял III — Възнаграждения за специфични функции

### 11. Възнаграждение на членовете на ръководния орган в управленската и контролната му функция

191. Възнаграждението на членовете на ръководния орган в неговата управленска функция (наричана по-долу „управленска функция“) следва да бъде в съответствие с техните правомощия, задачи, опит и отговорности.

192. За правилното справяне с конфликти на интереси и без да се засягат разпоредбите на точки 193 и 194, членовете на контролната функция следва да бъдат компенсирани само с постоянно възнаграждение. Базираните на стимули механизми, основани на изпълнението на институцията, следва да бъдат изключени. Възстановяването на разходи на членовете на контролната функция и заплащането на определена сума за работен час или ден, дори ако времето за възстановяване не е предварително определено, се считат за постоянно възнаграждение.

193. Когато в изключителни случаи контролната функция е получила променливо възнаграждение, променливото възнаграждение и отчитането на риска следва да бъдат строго съобразени с възложените цели, наблюдение и задачи за контрол, като отразяват индивидуалните права и задължения и постигането на целите, свързани с техните функции.

194. Когато променливото възнаграждение се предоставя под формата на инструменти, следва да се предприемат подходящи мерки за запазване на независимостта на преценка

на членовете на ръководния орган, включително определянето на срокове за задържане до края на мандата.

## 12 Възнаграждения на служителите с контролни функции

195. Служителите на функциите за вътрешен контрол следва да бъдат независими и да разполагат с достатъчно ресурси, знания и опит, за да изпълняват възложените им задачи по отношение на политиката за възнагражденията на институциите. Служителите с независими контролни функции следва да си сътрудничат активно и редовно помежду си и с други съответни функции и комитети по отношение на политиката за възнагражденията и рисковете, които могат да възникнат във връзка с политиката за възнагражденията.

196. Възнаграждението на служителите с независими контролни функции следва да даде възможност на институцията да наема квалифициран и опитен персонал в тези функции. Възнаграждението на служителите с независими контролни функции следва да бъде предимно постоянно, за да отразява естеството на техните отговорности.

197. Методите, използвани за определяне на променливото възнаграждение на служителите с контролни функции, т.е. функциите за управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит, не следва да излагат на риск обективността и независимостта на персонала.

## Дял IV — Политика за възнагражденията, предоставяне и изплащане на променливо възнаграждение за идентифицирания персонал

### 13. Политика за възнагражденията на идентифицирания персонал

198. Институциите трябва да гарантират, че политиката за възнагражденията на идентифицирания персонал е в съответствие с всички принципи, определени в членове 92 и 94 и, където е приложимо, член 93 от Директива 2013/36/ЕС, и е неутрална по отношение на пола.

199. Институциите следва да прилагат, за различните категории идентифициран персонал, специфични политики за възнагражденията и механизми за отчитане на риска при необходимост, за да гарантират, че въздействието на категорията на идентифицирания персонал върху рисковия профил на институцията е надлежно приведено в съответствие с тяхното възнаграждение.

200. Когато институциите разглеждат възможността за изплащане в парични средства на по-малко от 100 % от постоянния елемент на възнаграждението, това решение следва да бъде добре обосновано и одобрено като част от политиката за възнагражденията.



201. Когато институция с правна форма на акционерно дружество и по-специално институция, регистрирана на фондова борса прилага изискване за дялово участие за някои категории от идентифицирания персонал, с цел да постигне по-добро привеждане в съответствие на стимулите, предоставяни за персонала с рисковия профил на институцията в дългосрочен план, размерът следва да бъде ясно документиран в политиките на институцията. Когато се прилага изискване за дялово участие, персоналот следва да притежава определен брой акции или номинална стойност на акциите, докато е нает на същата длъжност или на еднаква по ранг или по-висока длъжност.

### 13.1 Напълно гъвкава политика по отношение на променливите възнаграждения

202. Институциите трябва да имат напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение за идентифицирания персонал, в съответствие с член 94, параграф 1, буква е) на Директива 2013/36/ЕС. Размерът на определеното променливо възнаграждение следва адекватно да реагира на промените в изпълнението на съответния служител, бизнес звеното и институцията. Институцията следва да посочи как променливото възнаграждение реагира на промените в изпълнението и нивата на изпълнение. Това следва да включва нива на изпълнение, при които променливото възнаграждение намалява до нула. Неетично или неотговарящо на изискванията поведение следва да доведе до значително намаляване на променливото възнаграждение на член на персонала.

203. Постоянното възнаграждение на идентифицирания персонал, което е неутрално по отношение на пола, следва да отразява неговия професионален опит и организационна отговорност, като отчита нивото на образование, степента на старшинство, нивото на експертни знания и умения, ограниченията (например социални, икономически, културни или други относими фактори) и професионален опит, съответната дейност и нивото на възнаграждение спрямо географското местоположение.

204. Размерът на постоянното възнаграждение трябва да бъде достатъчно висок, за да се гарантира, че намаляването на променливото възнаграждение до нула е възможно. Персоналот не следва да зависи от предоставянето на променливо възнаграждение, тъй като в противен случай това би могло да създаде стимули за краткосрочно прекомерно поемане на рискове, включително продажбата на неподходящи продукти, когато без такова краткосрочно поемане на риск изпълнението на институцията или на персонала няма да даде възможност за предоставяне на променливо възнаграждение.

205. Изплащането на сумите на постоянното възнаграждение в инструменти, ако има такива, следва да не възпрепятства възможността на институцията да прилага напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение.

## 13.2 Съотношение между постоянно и променливо възнаграждение

206. Институциите следва предварително да определят в политиката си за възнагражденията подходящото ниво на максималното съотношение между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение за идентифицирания персонал, в съответствие с ограниченията и процедурите, предвидени в член 94, параграф 1, буква ж) от Директива 2013/36/ЕС и националното законодателство, като се вземат предвид дейностите, рисковете и въздействието, което различните категории персонал имат върху рисковия профил. Институциите могат да определят различни съотношения за различните юрисдикции, различни бизнес звена, корпоративни функции и функции за вътрешен контрол и различните категории идентифициран персонал. Определянето на съотношението е съотношението между променливата част от възнаграждението, което може да бъде предоставено като максимално за следващия период на изпълнение и постоянния елемент на възнаграждението за следващия период на изпълнение.

207. Максималното съотношение следва да се изчислява като сумата на всички променливи елементи на възнаграждението, което може да се предостави като максимална сума в дадена година за изпълнение, включително сумата, която се взема предвид за бонус, разделена на сумата на всички постоянни елементи на възнаграждението, което следва да бъде предоставено за една и съща година на изпълнение. Във всеки случай, всички елементи на възнаграждението следва да бъдат правилно разпределени към променливо или постоянно възнаграждение в съответствие с настоящите насоки. Институциите могат да пропуснат някои от постоянните елементи на възнаграждението, когато те не са от съществено значение, например когато са предоставени пропорционални непарични облаги.

208. В изключителни и надлежно обосновани случаи, политиката за възнагражденията може да предвижда различно съотношение за отделни членове на идентифицирания персонал, които принадлежат към определена категория персонал в сравнение с други членове на персонала, включени в същата категория персонал.

209. Съотношенията между променливите и постоянните елементи на възнаграждението за категориите персонал или членове на персонала, следва да бъдат одобрени от ръководния орган в контролната му функция или, когато е необходимо, от общото събрание на акционерите. Съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението следва да бъде независимо от всякакви потенциални бъдещи последващи корекции за риск или колебание в цената на инструментите.

210. Действителното съотношение следва да бъде изчислено като сбор от всички променливи елементи на възнаграждението, които са били предоставени за последната година на изпълнение, както е посочено в настоящите насоки, включително суми, предоставени за дългогодишни периоди на атестиране, разделена на сумата на постоянните елементи на възнаграждението, предоставено за същата година на изпълнение. За дългогодишни

периоди на атестиране, които не се подновяват ежегодно, институциите могат алтернативно да вземат предвид за всяка година от периода на изпълнение максималния размер на променливото възнаграждение, което може да бъде предоставено в края на периода на изпълнение, разделен на броя години от периода на изпълнение.

211. Действителното съотношение между предоставеното променливо възнаграждение и постоянното възнаграждение следва да се увеличи с постигнатите резултати и включва нива на предоставени възнаграждения, които биха могли да бъдат постигнати единствено за изпълнение, което е „над целта“ или „изключително“. Действителното съотношение не трябва да надвишава максималното съотношение, определено в съответствие с член 94, параграф 1, буква ж) от Директива 2013/36/ЕС, националното законодателство и политиката за възнагражденията на институцията.

212. При изчисляване на максимално допустимото или действителното съотношение, институциите следва да прилагат насоките на ЕБО относно приложимия условен дисконтов процент за променливото възнаграждение съгласно член 94, параграф 1, буква ж), подточка iii) от Директива 2013/36/ЕС, само когато държавите членки са приложили член 94, параграф 1, буква ж), подточка iii) от Директива 2013/36/ЕС или когато съотношението се изчислява за идентифицирания персонал на дадена институция, намираща се в трета страна, която е дъщерно предприятие на институция майка от ЕС.

## 14. Процес на отчитане на риска

213. Процесът на отчитане на риска включва изпълнението и процеса на измерване на риска (раздел 14.1); процеса на предоставяне на възнаграждението (раздел 14.2); и процеса на изплащане (раздел 15). На всеки етап от процеса на отчитане на риска променливото възнаграждение следва да се коригира с всички поети настоящи и бъдещи рискове. Институциите следва да гарантират, че стимулите за поемане на рискове са балансирани със стимули за управление на риска.

214. Институциите следва да приведат в съответствие времевия хоризонт на риска и измерването на изпълнението с бизнес цикъла на институцията в дългосрочна рамка. Институциите следва да определят период на атестиране и периоди на изплащане на възнагражденията с подходяща продължителност, като правят разграничение между възнаграждението, което следва да бъде платено авансово и възнаграждението, което следва да бъде платено след сроковете на разсрочване и задържане. Периодите на атестиране и изплащане следва да отчитат дейността и позицията на категорията идентифициран персонал или в изключителни случаи на отделен член на идентифицирания персонал.

215. В рамките на процеса на отчитане на риска подходяща комбинация от количествени и качествени критерии под формата на абсолютни и относителни критерии следва да бъде използвана на всички етапи за гарантиране, че са отразени всички рискове, резултати и необходимите корекции за риск. Абсолютните показатели за изпълнение следва да бъдат

определени от институцията въз основа на собствената ѝ стратегия, включително нейните рисков профил и рисков апетит. Относителните показатели за изпълнение следва да бъдат определени за сравняване на резултатите с конкурентите, както „вътрешни“ (т.е. в рамките на организацията), така и „външни“ (т.е. сходни институции). Количествените и качествените критерии и прилаганите процеси следва да бъдат прозрачни и колкото е възможно предварително определени. Както количествените, така и качествените критерии може отчасти да се основават на преценка.

216. Когато се използват базирани на преценки подходи, институциите следва да гарантират достатъчно равнище на прозрачност и обективност, когато преценките се правят посредством:

- а. създаване на ясна писмена политика, която очертава параметрите и основните съображения, на които се основава преценката;
- б. предоставяне на ясна и пълна документация на окончателното решение по отношение на риска и измерването на изпълнението или приложените корекции с оглед на риска;
- в. с участието на съответните контролни функции;
- г. отчитане на личните стимули на служителите, които правят преценката и евентуалните конфликти на интереси;
- д. прилагане на подходящи механизми за контрол и противодействие, включително извършване на такива корекции в рамките на група, които включват служители на бизнес звена, корпоративни и контролни функции и др.;
- е. одобряване на оценката, извършена от контролна функция или на подходящо йерархично ниво над функцията, която извършва оценката, напр. в ръководния орган в неговата управленска или контролна функция или в комитета за възнагражденията.

217. Институциите следва да направят процеса на отчитане на риска прозрачен за идентифицирания персонал, включително всички елементи, които се основават на преценка, а не на обективни факти или данни.

218. Ако крайният резултат след прилагане на мерки по преценка значително се различава от първоначалния резултат чрез използването на предварително определени мерки, институциите следва да предоставят подробна информация на комитета за възнагражденията или на контролната функция.

## 14.1 Процес на измерване на изпълнението и риска

219. Променливото възнаграждение на идентифицирания персонал следва да бъде приведено в съответствие с всички рискове и изпълнението, постигнати от институцията, бизнес звеното и съответното физическо лице. Относителното значение на всяко ниво на критериите за изпълнение следва да бъде предварително определено в политиките за възнагражденията и достатъчно добре балансирано за отчитане на целите на всяко ниво, позиция или отговорностите, поети от члена на персонала, бизнес звеното, в което той или тя работи и настоящите и бъдещи рискове.

### 14.1.1 Оценки на риска

220. Институциите следва да определят целите на институцията, бизнес звената и персонала. Тези цели следва да бъдат получени от дейността на институцията и рисковата стратегия, корпоративните ценности, рисковия апетит и дългосрочните интереси и да отчитат също така цената на капитала и ликвидността на институцията. Институциите следва да направят оценка на постиженията на бизнес звената и членовете на идентифицирания персонал на институцията по време на периода на атестиране в съответствие с техните цели.

221. Институциите следва да вземат предвид всички настоящи и бъдещи рискове, независимо дали са балансови или задбалансови, като правят разграничение между рисковете, свързани с институцията, бизнес звената и физическите лица. Въпреки че институциите обикновено поемат всички видове риск на ниво институция, само някои видове риск могат да бъдат от значение на ниво отделни членове на идентифицирания персонал или бизнес звената.

222. Институциите следва също така да използват показатели за отчитане на риска, свързан с възнагражденията, когато точното количествено определяне на експозицията към риск е трудно, като например репутационния и операционния риск. В такива случаи оценката на риска следва да се основава на подходящи косвени показатели, включително показатели за риска, капиталови изисквания или сценариен анализ.

223. За консервативно отчитане на всички съществени рискове на ниво институция и бизнес звено, институциите следва да използват същите методи за измерване на риска, които се използват за целите на вътрешното измерване на риска, напр. в рамките на процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала (БААК) и в индивидуалната оценка на адекватността на ликвидността на институцията. Институциите следва да вземат предвид очакваните и неочакваните загуби и извънредните ситуации. Например, ако дадена институция използва усъвършенстван подход за изчисляване на капиталовите изисквания за операционен риск (АМА), тази методология вече ще включва сериозни загуби и сценариен анализ. По подобен начин, кредитният риск, пазарният риск или моделите на икономически капитал на институциите също ще включват неблагоприятни пазарни условия.

224. Институциите следва да могат да демонстрират пред компетентния орган как изчисленията на риска са разбити по бизнес звена и различни видове рискове. Степента и качеството на методите и моделите, използвани в рамките на процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала, следва да бъдат отразени от институцията по пропорционален начин в политиката за възнагражданията. По-усъвършенствани методи на процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала следва да доведат до по-усъвършенствана политика по отношение на променливото възнаграждение, включително чувствителни към риска техники за корекция.

### 14.1.2 Чувствителни към риска критерии за изпълнение

225. Институциите следва да определят и документират както количествени, така и качествени, включително финансови и нефинансови критерии за изпълнение за физическите лица, бизнес звената и институцията. Критериите за изпълнение следва да не насърчават поемането на прекомерни рискове или продажбата на неподходящи продукти.

226. Институциите следва да използват подходящ баланс между количествени и качествени критерии, както и между абсолютни и относителни критерии.

227. Критериите, използвани за измерване на риска и изпълнението, следва да бъдат възможно най-тясно обвързани с решенията, взети от члена на идентифицирания персонал и категорията на членовете на персонала, която подлежи на измерване на изпълнението и следва да гарантират, че процесът на предоставяне на възнаграждението има подходящо въздействие върху поведението на персонала.

228. Критериите за изпълнение следва да включват постижими цели и показатели, върху които членът на идентифицирания персонал има известно пряко влияние. Например, променливи на индивидуално ниво за кредитен инспектор могат да бъдат изпълнението на кредити, предоставени или контролирани от това лице, докато за ръководителя на бизнес звено може да бъде изпълнението на управленския екип на това звено. При оценката на изпълнението следва да се измерват действително реализираните резултати и постижения.

229. Количествените критерии следва да покриват период, който е достатъчно дълъг, за да бъде отразен правилно рискът, поет от членове на идентифицирания персонал, бизнес звената и институцията и следва да бъдат коригирани спрямо риска и да включват показатели за икономическа ефективност. Примери за критерии за изпълнение са коригираната спрямо риска възвращаемост на капитала (RAROC), възвращаемост на коригирания спрямо риска капитал (RORAC), икономическа печалба, вътрешен икономически рисков капитал, нетен икономически принос, коригирани спрямо риска разходи за финансиране, свързани с риска цифри, получени от процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала или финансови данни, които се отнасят до бюджета

на функциите (напр. за корпоративна функция, включително правна функция и човешки ресурси) или до техния профил към операционен риск, или чисто счетоводни корекции.

230. Показателите за оперативна ефективност (напр. печалби, приходи, производителност, разходи и количествени показатели) или някои пазарни критерии (напр. цена на акции и обща възвращаемост за акционера) не включват изрична корекция за риск и са много краткосрочни и следователно не са достатъчни, за да обхванат всички рискове от дейностите на члена на идентифицирания персонал. Тези критерии за изпълнение изискват допълнителни корекции за риск.

231. Качествените критерии (например постигането на резултатите, спазването на стратегията в рамките на рисковия апетит и исторически резултати на спазването) следва да бъдат от значение на ниво институция, бизнес звено или на индивидуално ниво. Примери за качествени критерии са постигането на стратегически цели, удовлетвореност на клиентите, придържане към политика за управление на риска, спазване на вътрешните и външни правила, лидерство, работа в екип, креативност, мотивация и сътрудничество с други бизнес звена, вътрешен контрол и корпоративни функции.

### 14.1.3 Специфични критерии за контролните функции

232. Когато персоналът с контролни функции получава променливо възнаграждение, това следва да бъде оценено и променливата част на възнаграждението се определя отделно от контролираните от него бизнес звена, включително изпълнението, което произтича от бизнес решения (например одобрение на нов продукт), при които участва контролната функция.

233. Критериите, използвани за оценка на резултатите и рисковете, следва основно да се основават на целите на функциите за вътрешен контрол. Променливото възнаграждение на служителите с контролни функции следва основно да произтича от цели за контрол, напр. съотношението на капитала от първи ред, съотношението на необслужвани кредити, процент за възстановяване на необслужваните кредити или констатации от одита. Тяхното променливо възнаграждение може да се основава също до известна степен на изпълнението на институцията като цяло. Институцията следва да разгледа възможността за определяне на значително по-ниско съотношение между променливите и постоянните елементи на възнаграждението на служителите с контролни функции в сравнение с бизнес звената, които те контролират.

234. Ако ръководителят на функцията за управление на риска (главен мениджър по риска или CRO) е също така член на ръководния орган, принципите, посочени в точки 232 и 233, следва да се прилагат и за неговото възнаграждение.

## 14.2 Процес на предоставяне

235. Институциите следва да определят бонусите. При определяне на бонуси или индивидуални предоставени възнаграждения, институциите следва да разглеждат всички текущи рискове, очаквани загуби, пресметнати неочаквани загуби и извънредни ситуации, свързани с дейностите на институцията.
236. Променливото възнаграждение следва да бъде предоставяно след края на периода на атестиране. Периодът на атестиране следва да бъде най-малко една година. Когато се използват по-дълги периоди, различните периоди на атестиране могат да се припокриват, например ако нов дългогодишен период започва всяка година.
237. След периода на атестиране, институцията следва да определи променливото възнаграждение на отделни членове на идентифицирания персонал като пренася критериите за изпълнение и корекциите за риск в предоставени действителни възнаграждения. По време на този процес на предоставяне институцията следва да коригира възнаграждението за потенциални неблагоприятни развития в бъдеще („предварителната корекция за риск“).

### 14.2.1 Определяне на бонуси

238. Институциите следва да определят един или повече бонуси за периода, за който се предоставя променливо възнаграждение, и да изчислят целия бонус за институцията като сумата на отделните бонуси.
239. При определяне на бонусите, институциите следва да вземат предвид съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, приложимо към категориите идентифициран персонал, критериите за изпълнение и риск, определени за цялата институция, целите на контрола и финансовото състояние на институцията, включително нейната капиталова база и ликвидност. Показателите за изпълнение, използвани за изчисляване на бонусите, следва да включват показатели за дългосрочни резултати и да вземат предвид реализираните финансови резултати. Следва да бъде осигурено благоразумно използване на счетоводни методи и методи за оценка, което да предоставя вярна и точна оценка на финансовите резултати, капиталовата база и ликвидността.
240. Бонусите не следва да бъдат определени на дадено ниво, за да отговарят на исканията за възнаграждения.
241. Институциите следва да имат подходящи процедури и проверки при определяне на цялостните бонуси.
242. Когато институциите използват подхода „отгоре-надолу“, те следва да определят размера на бонусите на ниво институция, който впоследствие е напълно или частично разпределен между бизнес звената и контролните функции след оценка на тяхното



изпълнение. Индивидуалните предоставени възнаграждения впоследствие следва да се основават на оценката на изпълнението на лицето.

243. Когато институциите определят бонусите при подход „отдолу-нагоре“, процесът следва да започне на нивото на отделен член на персонала. В зависимост от критериите за изпълнение, с които се оценява персонала, разпределението на бонусите следва да се извърши за члена на персонала; бонусът на бизнес звеното и на институцията е равен на сумата на потенциалните предоставени суми, разпределени на съответните подчинени нива. Институцията следва да гарантира, че нейните цялостни резултати са взети предвид по подходящ начин.

244. При разпределянето на бонусите до нивото на бизнес звеното или отделен член на персонала, разпределението следва да се основава, където е подходящо, на предварително определени формули и базирани на преценки подходи. Институциите могат да използват система от показатели за оценка или други подходящи методи за комбиниране на различни подходи.

245. При избора на подход институциите трябва да отчитат следното: формулите са прозрачни и следователно водят до ясни стимули, тъй като членът на персонала познава всички фактори, които определят неговото или нейното променливо възнаграждение. Въпреки това, формулите не могат да обхващат всички цели, най-вече качествените, които могат да бъдат по-добре обхванати от базирани на преценки подходи. Базираният на преценки подход дава повече гъвкавост на ръководството и следователно може да намали основания на риска стимулиращ ефект на променливото възнаграждение, основаващо се на изпълнение. Поради това то следва да се прилага с подходящ контрол и в добре документиран и прозрачен процес.

246. Фактори като бюджетни ограничения, задържане на персонала и съображения при наемането, субсидиране между бизнес звената и т.н. не трябва да са водещи при разпределението на бонусите, тъй като те могат да отслабят връзката между изпълнение, риск и възнаграждение.

247. Институциите следва да поддържат данни за начина, по който са определени бонусите и възнагражденията на персонала, включително как са комбинирани оценките, основани на различни подходи.

## 14.2.2 Предварителна корекция за риск в процеса на предоставяне

248. Институциите следва да определят бонуса и променливото възнаграждение, които да бъдат предоставени въз основа на оценка на изпълнението и поетите рискове. Корекцията за рискове преди предоставянето да бъде извършено („предварителна корекция за риск“) следва да се основава на показатели за риска и гарантира, че предоставеното променливо възнаграждение е в пълно съответствие с поетите рискове. Критериите, използвани за

предварителната корекция за риск, следва да бъдат достатъчно подробни, за да отразяват всички значими рискове.

249. В зависимост от наличието на критерии за коригиране на риска, институциите следва да определят нивото, на което те прилагат предварителни корекции за риск във връзка с изчисляването на бонусите. Това следва да бъде на нивото на бизнес звеното или на нивото на негови организационни структури, например търговската платформа или отделния член на персонала.

250. Отчитането на риска следва да бъде постигнато чрез използване на критерии за изпълнение, коригирани спрямо риска, включително критерии за изпълнение, които са коригирани спрямо риска на базата на отделни показатели за риска. Следва да се използват количествени и качествени критерии.

251. Предварителните корекции за риск, извършени от институциите, когато те се основават на количествени критерии, следва в голяма степен да разчитат на съществуващи показатели в рамките на институциите, използвани за други цели на управление на риска. Когато се правят корекции на тези показатели в рамките на процесите на управление на риска, институциите следва също така да извършват последователни промени в рамката на възнагражденията. Количествените критерии включват:

- а. икономическия капитал, икономическа печалба, възвращаемост на рисково претеглените активи и възвращаемост на разпределения капитал;
- б. цената и количеството на капитала, изисквани за рисковете от дейността, като разпределението на капиталовите разходи следва да отразява рисковия профил на институцията и целия капитал на институцията следва да бъде изцяло разпределен и отчетен;
- в. стойността и количеството на ликвидния риск, поет в хода на дейността;
- г. непреки разходи за ликвидност (т.е. несъответствие на разходите за ликвидност, разходи за ликвиден риск при неблагоприятни обстоятелства и други експозиции към ликвиден риск, които институцията може да има).

252. При измерване на рентабилността на институцията и нейните бизнес звена, измерването следва да се основава на нетните приходи, при което са включени всички преки и непреки разходи, свързани с дейността. Институциите не следва да изключват разходите за корпоративни функции, например разходи за ИТ, административните разходи за групата или преустановени дейности.

253. Институциите следва да извършват предварителни качествени корекции за риск при определяне на бонусите и възнагражденията на идентифицирания персонал, например чрез използването на балансирана система от показатели за оценка, която изрично включва съображения относно риска и контрола като нарушения на нормативното

съответствие, нарушения на рисковите лимити и показатели за вътрешен контрол (например въз основа на резултатите от вътрешния одит) или други сходни методи.

## 15. Процес на изплащане на променливото възнаграждение

254. Институциите следва да изплащат променливото възнаграждение частично авансово и частично разсрочено и при подходящ баланс между капитала, обвързани с капитал и други допустими инструменти и парични средства в съответствие с член 94 от Директива 2013/36/ЕС. Преди изплащането на разсрочената част от паричните средства или придобиването на разсрочени инструменти, извършването на преценка на изпълнението и ако е необходимо, последваща корекция за риск следва да се прилагат за привеждане в съответствие на променливо възнаграждение с допълнителни рискове, които са били установени или са настъпили след предоставянето. Това се прилага също така, когато се използват дългогодишни периоди на атестиране.

### 15.1 Неразсрочени и разсрочени възнаграждения

255. Институциите следва да прилагат график за разсрочване, който по подходящ начин да съгласува възнаграждението на персонала с дейностите на институцията, икономическия цикъл и рисковия профил и дейностите на членовете на идентифицирания персонал, така че достатъчна част от променливото възнаграждение да може да бъде коригирана спрямо резултатите за риска с течение на времето чрез последващи корекции за риск.

256. Графикът на разсрочване се определя от различни елементи:

- а. частта от променливото възнаграждение, която се разсрочва (раздел 15.2);
- б. продължителността на периода на разсрочване (раздел 15.2);
- в. бързината на придобиване на разсроченото възнаграждение, включително времето от края на периода на атестиране до придобиването на първата отсрочена сума (раздел 15.3).

257. В рамките на графика на разсрочване институциите следва да вземат предвид формата, в която е предоставено променливото възнаграждение с разсрочено изплащане, и следва, когато е уместно, да разграничават своите графици за разсрочване чрез промяната на тези елементи за различните категории идентифициран персонал. Комбинацията от тези елементи следва да доведе до ефективен график на разсрочване, в който ясните стимули за дългосрочно-ориентирано поемане на риск са предоставени от прозрачни процедури за отчитане на риска.

## 15.2 Период на разсрочване и дял на разсроченото възнаграждение

258. Периодът на разсрочване започва след предоставяне на възнаграждението (например момента, в който се изплаща предварителната част от променливото възнаграждение). Разсрочване може да се приложи и към двата вида променливо възнаграждение, парични средства и инструменти.

259. При определяне на действителния период на разсрочване и частта, която да бъде разсрочена в съответствие с минималните изисквания съгласно член 94, параграф 1, буква м) и член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, институциите следва да разгледат:

- a. отговорностите и правата на идентифицирания персонал и задачите, които се изпълняват от него;
- б. икономическия цикъл и характера на дейностите на институцията;
- в. очаквани колебания в икономическата дейност и изпълнението и рисковете за институцията и отделните бизнес звена и въздействието на идентифицирания персонал върху тези колебания;
- г. одобреното съотношение между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение и абсолютния размер на променливото възнаграждение.

260. Институциите следва да определят за кои категории идентифициран персонал, като се вземат предвид техните роли и отговорности, следва да се прилагат периоди на разсрочване, по-дълги от изисквания минимален период от най-малко от четири до пет години, за да се гарантира, че променливото възнаграждение е съобразено с рисковия профил в дългосрочен план. Когато се използват по-продължителни дългогодишни периоди на атестиране и когато по-дългият период на атестиране предоставя повече сигурност за рискове, които са се проявили от началото на периода на атестиране, институциите следва да вземат предвид този факт при определянето на периодите на разсрочване и задържане и могат, когато е уместно, да въведат периоди на разсрочване, които са по-кратки от периодите на разсрочване, които биха били целесъобразни, когато се използва едногодишен период на атестиране. Във всички случаи се прилага минималното изискване за четиригодишен период на разсрочване и петгодишен период на разсрочване за членовете на ръководния орган и висшето ръководство в значими институции.

261. За членовете на ръководния орган и висшето ръководство значимите институции, които не се възползват от освобождаването по член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, следва да разсрочат значително по-голям дял от 50 % от променливото възнаграждение, изплащано в инструменти.

262. Институциите следва да определят съответната част от възнаграждението, която следва да бъде разсрочена за дадена категория идентифициран персонал или един член на идентифицирания персонал в размер на или над минималната ставка от 40 %. В случай на особено високи суми на променливо възнаграждение, делът на разсрочването за такива членове на персонала следва да бъде най-малко 60 %.
263. Институциите следва да определят какво ниво на променливото възнаграждение представлява особено висок размер, като вземат предвид средния размер на възнагражденията, изплатени в рамките на институцията, доклада на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията и, когато са налични, националните и други резултати от сравнителния анализ на възнагражденията и праговете, определени от компетентните органи. При прилагането на насоките, компетентните органи следва да установят абсолютен или относителен праг, като се отчитат горепосочените критерии. Възнаграждение в рамките на този праг или над него следва винаги да се разглежда като отличаващо се с особено висок размер.
264. Когато институциите определят частта, която е разсрочена с поредица от абсолютни стойности (напр. част между 0 и 100: 100% авансово; част между 100 и 200: 50% авансово и останалата част разсрочено; и част над 200: 25 % авансово и останалата част разсрочено), институциите следва да могат да покажат пред компетентния орган, че на средно претеглена база за всеки член на идентифицирания персонал институцията спазва минимален праг за разсрочване от 40% до 60% и че разсрочената част е подходяща и надлежно съобразена с естеството на дейността, нейните рискове и дейностите на въпросния член на идентифицирания персонал.
265. Когато общите принципи на националното договорно и трудово законодателство не позволяват значително намаляване на променливото възнаграждение при слаби или отрицателни финансови резултати на институцията, институциите следва да прилагат схема за разсрочване и да използват инструменти за предоставянето на променливо възнаграждение, които гарантират, че са приложени последващи корекции за риск доколкото е възможно. Това може да включва всяко от следните:
- а. определянето на по-дълги периоди на разсрочване;
  - б. избягване на употребата на пропорционално придобиване в ситуации, когато може да се прилага удържане, но за прилагането на възстановяване на изплатени суми ще съществуват правни пречки;
  - в. предоставяне на по-голяма част от променливото възнаграждение в инструменти, което е приведено в съответствие с резултатите на институцията и подлежи на достатъчно дълги периоди на разсрочване и задържане.

### 15.3 Придобиване на разсрочени възнаграждения

266. Първата разсрочена част не следва да бъде придобита по-рано от 12 месеца след началото на периода на разсрочване. Периодът на разсрочване завършва, когато предоставеното променливо възнаграждение бъде придобито или когато сумата бъде сведена до нула, тъй като се прилага удържане.
267. Разсроченото възнаграждение следва да се придобива изцяло в края на периода на разсрочване или да бъде разпределено на няколко плащания в рамките на периода на разсрочване в съответствие с член 94, параграф 1, буква м) от Директива 2013/36/ЕС.
268. Пропорционално придобиване означава, например за период на разсрочване от четири години, че в края на години  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  и  $n+4$ , се придобива една четвърт от разсроченото възнаграждение, като  $n$  е моментът, в който се заплаща авансовата част на предоставеното променливо възнаграждение.
269. Придобиването не следва да се случва по-често от веднъж годишно, за да се гарантира правилната оценка на рисковете преди прилагането на последващи корекции.

### 15.4 Предоставянето на променливи възнаграждения в инструменти

270. Инструментите, използвани за предоставянето на променливо възнаграждение, следва да допринасят за привеждането в съответствие на променливото възнаграждение с изпълнението и рисковете на институцията.
271. Когато са налични инструменти, издадени от дадена институция в обхвата на консолидацията съгласно подточки i) и ii) от член 94, параграф 1, буква л) от Директивата за капиталовите изисквания, променливото възнаграждение следва да се състои от съчетание на различни видове инструменти. В случаите, в които тези инструменти са налични, институциите следва да отдават приоритет на използването на инструменти, обект на споделяне на загуби, в съответствие с инструментите, посочени в регулаторните технически стандарти относно инструменти и акции, отколкото използването на позиции, които притежават стойност като свързаните с акции инструменти.
272. Наличието на инструменти съгласно член 94, параграф 1, буква л), подточка i) от Директивата за капиталовите изисквания зависи от правната форма на институцията:
- а. За институциите, които са акционерни дружества (както регистрирани, така и нерегистрирани на фондова борса), са налични акции или свързани с акции инструменти.
  - б. За институции, които не са акционерни дружества, са налични права на собственост, еквивалентни на акции или непарични инструменти, които са еквивалентни на свързани с акции инструменти.

- 273.Свързани с акции или други равностойни непарични инструменти (напр. правата върху увеличението на стойността на акциите, видове синтетични акции) са тези инструменти или договорни задължения, включително инструменти, основани на парични средства, чиято стойност се определя въз основа на пазарната цена или, когато не е налична пазарна цена, справедливата стойност на акцията или еквивалентно право на собственост и отчита пазарната цена или справедливата стойност. Всички тези инструменти следва да имат същото въздействие по отношение на способността за покриване на загуби като акциите или равностойните права на собственост.
- 274.Наличието на „други инструменти“ по смисъла на член 94, параграф 1, буква л), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС зависи от това дали дадена институция или институция в обхвата на консолидацията вече е издала тези инструменти и достатъчни количества от тези инструменти са на разположение. Когато институциите са основно финансирани на междубанков пазар, или разчитат до голяма степен на допълнителен капитал от първи ред, капитал от втори ред или дълг за споделяне на загуби за изпълнение на своите капиталови изисквания, подобни инструменти следва да бъдат на разположение за целите на променливото възнаграждение, при условие че тези „други инструменти“ са в съответствие с Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията.
- 275.При отсъствие на специфични фактори или национални закони, които възпрепятстват използването на „други инструменти“ по смисъла на член 94, буква л), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС или на фактори, които възпрепятстват институциите да емитират инструменти в съответствие с Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията, тези инструменти следва да се използват за предоставяне на променливо възнаграждение, когато са налични.
- 276.Когато акции или свързани с акции и други допустими инструменти, определени съгласно Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията, са налични, е възможно да се заплаща променливо възнаграждение като комбинация от различни инструменти. В този случай институциите трябва да гарантират, че частта от променливото възнаграждение, която се изплаща в инструменти, включва подходящ баланс на инструменти съгласно подточки i) и ii) на член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС. Институциите следва да могат да демонстрират, че са взели предвид интересите на акционерите, кредиторите, притежателите на облигации и други заинтересовани страни при определянето на баланса между различните инструменти.
- 277.Институциите следва да гарантират, че разполагат с предоставените инструменти, когато променливото възнаграждение се предоставя под формата на инструменти. Институциите могат да решат да не държат инструментите по време на периода на разсрочване, но в този случай следва да вземат предвид съответните пазарни рискове.
- 278.Инструментите следва да бъдат оценявани по пазарната цена или справедливата им стойност към датата на предоставяне на тези инструменти. Тази цена е основа за определянето на първоначалния брой инструменти и за по-късни последващи корекции

на броя на инструментите или тяхната стойност. Тези оценки следва също да се извършват преди придобиването за да се гарантира, че последващите корекции за риск са приложени правилно и преди изтичането на периода на задържане. Институциите, които не са големи и които не са регистрирани на фондова борса, могат да определят стойността на правата на собственост и свързаните с права на собственост инструменти въз основа на последните годишни финансови резултати.

279. Институциите могат да предоставят определен брой или номинална сума от разсрочените инструменти като използват различни техники, включително попечителски “депо” споразумения и договори на попечител, при условие че във всеки случай броят или номинална стойност на предоставените инструменти са осигурени на идентифицирания персонал при придобиване, освен ако те са намалени с прилагането на изискване за удържане. Институциите следва да гарантират, че предоставените инструменти са на разположение за изплащане на възнаграждения на служителите най-късно при придобиването им.

280. Институциите не следва да заплащат лихва или дивидент върху инструменти, които са предоставени като променливо възнаграждение съгласно споразумения за разсрочване на идентифицирания персонал; това означава също, че лихвите и дивидентите, платими през периода на разсрочване, не следва да бъдат платени на персонала след края на периода на разсрочване. Тези плащания следва да се третират като получени и притежавани от институцията.

281. Компетентните органи не следва да ограничават възможността за използване на инструменти съгласно член 94, параграф 1, буква л) до такава степен, че институциите да не могат да установят подходящ баланс между инструментите съгласно подточка i) и подточка ii) на член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС.

## 15.5 Минимална част от инструментите и тяхното разпределение във времето

282. Ако е приложимо, в съответствие с член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС изискването за заплащане на най-малко 50 % от всяко променливо възнаграждение в инструменти следва да се прилага в еднаква степен за неразсрочената и разсрочената част и двете части следва да се състоят от комбинация от инструменти в съответствие с насоките в раздел 15.4.

283. Институциите следва да отдават приоритет на използването по-скоро на инструменти, отколкото предоставяне на променливо възнаграждение в парични средства. Институциите следва да установят процент, който трябва да бъде определен чрез балансиране на инструментите като по-голям или равен на 50 % поотделно за разсрочената и неразсрочената части на променливото възнаграждение. Когато институциите предоставят по-голям дял от 50 % от променливото възнаграждение в



инструменти, те следва да дадат приоритет на по-голям дял от инструменти в рамките на разсрочената част от променливия елемент на възнаграждението.

284.Съотношението на променливото възнаграждение, което се изплаща в инструменти следва да бъде изчислено като съотношение между сумата на променливото възнаграждение, предоставено под формата на инструменти и сумата на променливите възнаграждения, предоставени чрез парични средства, в инструменти и в други облиги. Всички суми трябва да бъдат оценени в момента на предоставяне, освен ако не е предвидено друго в настоящите насоки.

## 15.6 Политика на задържане

285.Периодът на задържане, прилаган за променливото възнаграждение, изплатено в инструменти следва да бъде определен с подходяща продължителност, за да изравни стимулите с дългосрочните интереси на институцията.

286.Институциите следва да бъдат в състояние да обяснят по какъв начин политиката за задържане е свързана с други показатели за отчитане на риска и как те правят разграничение между инструменти, платени авансово и разсрочени инструменти.

287.При определянето на периода на задържане, институциите следва да отчитат общата продължителност на разсрочването и планирания период на задържане и въздействието на категорията на идентифицирания персонал върху рисковия профил на институциите и продължителността на икономическия цикъл от значение за категорията на персонала.

288.По-дълъг период на задържане, както се прилага по принцип за целия идентифициран персонал, следва да се вземе предвид в случаите, когато рисковете, които съпътстват изпълнението, може да се проявят след края на разсрочването и стандартен период на задържане, поне за персонала с най-голямо въздействие върху рисковия профил на институциите.

289.За предоставените инструменти следва да бъде предвиден период на задържане от най-малко една година. По-дълги периоди следва да бъдат предвидени по-специално, когато последващите корекции за риск основно зависят от промени в стойността на инструментите, които са били предоставени. Когато периодът на разсрочване е най-малко пет години, период на задържане на разсрочената част от поне шест месеца може да бъде наложен за идентифицирания персонал, различен от членовете на ръководния орган и висшето ръководство, за които следва да бъде приложен минимален период на задържане от една година.

## 15.7 Корекция за риск

### 15.7.1 Удържане и възстановяване на изплатени суми

290. Изискванията за удържане или възстановяване на изплатени суми са изрични механизми за последваща корекция за риск, когато самата институция коригира възнаграждението на члена на идентифицирания персонал въз основа на такива механизми (напр. чрез намаляване на размера на предоставено парично възнаграждение или чрез намаляване на броя или стойността на предоставените инструменти).

291. Без да накърняват общите принципи на националното договорно или трудово законодателство, в съответствие с член 94, параграф 1, буква н) от Директива 2013/36/ЕС институциите трябва да са в състояние да прилагат изисквания за удържане или възстановяване на изплатени суми до 100 % от общото променливо възнаграждение, независимо от използвания метод за плащане, включително разсрочване или мерки за задържане.

292. Последващите корекции за риск следва винаги да бъдат свързани с изпълнението или риска. Те следва да отговорят на действителните резултати, свързани с риска или промени в съществуващите рискове на институцията, дейността или дейностите на персонала. Те не следва да се основават на размера на платените дивиденди или развитието на цената на акциите.

293. Институциите следва да анализират дали техните първоначални предварителни корекции за риск са били достатъчни, напр. дали рисковете са били пропуснати или подценени, дали са били установени нови рискове или са се появили неочаквани загуби. Степента, в която е необходима последваща корекция за риск, зависи от точността на предварителната корекция за риск и следва да се определи от институцията въз основа на бек-тестове.

294. В съответствие с член 94, параграф 1, буква н) на Директива 2013/36/ЕС при определянето на критерии за прилагането на удържането и възстановяването на изплатени суми институциите следва също така да определят период, по време на който ще се прилага удържане или възстановяване на изплатени суми. Този период следва да покрива най-малко сроковете на разсрочване и задържане. Институциите могат да направят разграничение между критерии за прилагането на удържане и възстановяване на изплатени суми. Възстановяването на изплатените суми следва да се прилага поспециално в случай на измама или друго поведение с умисъл или груба небрежност, което е довело до значителни загуби.

295. Институциите следва да използват поне първоначално използваните критерии за изпълнение и риска, за да гарантират връзка между първоначалната оценка на изпълнението и тяхното бек-тестване. Институциите следва, в допълнение към

критериите, определени в член 94, параграф 1, буква н), подточки i) и ii) на Директива 2013/36/ЕС, да прилагат специфични критерии, включително:

- а. доказателство за нарушение или груба грешка от член на персонала (напр. нарушение на кодекс за поведение и други вътрешни правила, по-специално относно рисковете);
- б. дали институцията и/или бизнес звеното впоследствие претърпява значителен спад в своите финансови резултати (например специфични бизнес показатели);
- в. дали институцията и/или бизнес звеното, в които работи член на идентифицирания персонал са допуснали значителен пропуск при управлението на риска;
- г. значителни увеличения на икономическата или регулаторната капиталова база на институцията или бизнес звеното;
- д. всякакви регулаторни санкции, напр. наказателни, административни, дисциплинарни или други, когато поведението на член на идентифицирания персонал е допринесло за санкцията.

296. Когато удържането може да се прилага само към момента на придобиване на разсрочено плащане, институциите могат да избират, когато е възможно, да приложат възстановяване на изплатени суми след изплащането или придобиване на променливото възнаграждение. Прилагането на удържане може да не е възможно, когато се прилага дерогацията по член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС, тъй като не се прилага изискването за разсрочване на променливото възнаграждение.

297. Изискванията за удържане и възстановяване на изплатени суми следва да водят до намаляване на размера на променливото възнаграждение, когато е уместно. При никакви обстоятелства не би следвало изрична последваща корекция за риск да води до увеличение на първоначално предоставеното променливо възнаграждение или когато удържане или възстановяване на изплатени суми вече е било приложено в миналото - до увеличение на намаленото променливо възнаграждение.

## 15.7.2 Непреки корекции

298. Институциите следва да използват инструменти за променливото възнаграждение, когато цената реагира на промените на резултатите или риска на институцията. Развитието на цената на акциите или цената на други инструменти не следва да се разглеждат като заместител на изрични последващи корекции за риск.

299. Когато инструментите са предоставени и персонала, след сроковете за разсрочване и задържане, продаде тези инструменти или инструментът е изплатен в парични средства

на своя окончателен падеж, персоналът следва да може да получи дължимата сума. Сумата може да бъде по-висока от първоначално предоставената сума, когато пазарната цена или справедливата стойност на инструмента е нараснала.

## Дял V — Институции, които получават държавна помощ

### 16. Държавна подкрепа и възнаграждение

300. В съответствие с раздел 6 от настоящите насоки, когато институциите се възползват от извънредна държавна помощ, компетентните органи и институциите следва да установят редовни контакти във връзка с определянето на групата от възможните променливи възнаграждения и предоставянето на променливи възнаграждения, за да се гарантира спазването на членове 93 и 141 от Директива 2013/36/ЕС. Всяко плащане на променливо възнаграждение следва да не застрашава изпълнението на установения план за възстановяване и изход от извънредна държавна помощ.

301. Съобщение на Комисията относно прилагането от 1 август 2013 г. на правилата за държавна помощ в подкрепа на мерки в полза на банките в контекста на финансовата криза (2013/С 216/01) следва да се прилага в рамките на политиките за възнагражденията. Всяко условие по отношение на възнагражденията, наложено на институциите, когато държавната помощ е била одобрена от Комисията и предоставена и в рамките на всички свързани актове, следва да бъде отразено по подходящ начин в политиката за възнаграждения на институциите.

302. Променливото възнаграждение на персонала на институцията, включително членове на ръководния орган, не следва да възпрепятства правилното и своевременно изплащане на извънредната държавна помощ или постигането на целите, заложи в плана за реструктуриране.

303. Институцията следва да гарантира, че бонусите или придобиването и изплащането на променливо възнаграждение не застрашават навременното изграждане на нейната капиталова база и намаляване на зависимостта ѝ от извънредна държавна помощ.

304. Без да се засягат съществуващите изисквания, наложени от държавата членка или от Съюза по отношение на възнагражденията, съответният компетентен орган следва да определи за институциите, които са получили извънредна държавна подкрепа, процента на нетните приходи съгласно член 93, буква а) от Директива 2013/36/ЕС, които могат да бъдат използвани за променливо възнаграждение и да оценява дали променливото възнаграждение е съобразено със стабилното управление на риска и дългосрочния растеж и да предприема мерки за реструктуриране на възнаграждението, когато е необходимо.

305. Стриктни ограничения на променливото възнаграждение на членовете на ръководния орган следва да се прилагат в контекста на възнаграждението за реструктуриране по смисъла на член 93, буква б) от Директива 2013/36/ЕС, когато:

- a. Съответният компетентен орган изисква от институцията да не изплаща променливо възнаграждение за членовете на ръководния орган от датата, на която извънредната държавна помощ е била получена или да прилага удържане и възстановяване на изплатени суми за променливото възнаграждение, като отчита потенциалните пропуски на ръководния орган.
- б. Съответният компетентен орган може да изиска от институцията да не предоставя каквото и да е променливо възнаграждение на членовете на ръководния орган, докато не бъде изплатена извънредната държавна помощ, или докато не бъде изпълнен или завършен план за реструктуриране на институцията. Такива мерки следва да бъдат ограничени във времето. Периодът, през който се прилагат ограниченията или критериите за прилагане на тези ограничения следва да бъде надлежно записан и съобщен на институцията, когато е предоставена държавната подкрепа.

306.С цел да реструктурират възнагражденията в съответствие с член 93, буква б) от Директива 2013/36/ЕС по начин, който да е съобразен с разумното управление на риска и дългосрочния растеж, компетентните органи следва да изискват:

- a. когато е целесъобразно, ограничаване на променливото възнаграждение за членовете на ръководния орган до суми, сведени до нула, така че променливото възнаграждение да не оказва значително въздействие върху възстановяването на институцията;
- б. привеждането в съответствие на показателите за ефективност, използвани за определяне на променливото възнаграждение с напредъка на възстановяването на институцията и приноса на идентифицирания персонал, включително на ръководния орган в това отношение;
- в. прилагането на възстановяване на изплатени суми и удържане за по-ранни периоди на предоставяне, когато е уместно, по-специално за персонала, който значително е допринесъл за състоянието, поради което тази институция изисква държавна помощ;
- г. увеличаване на процента на променливото възнаграждение, което е разсрочено до 100 %;
- д. за привеждане в съответствие на периодите на начисляване и разсрочване с фазата на възстановяване или реструктуриране и плановете.

307. Институциите и компетентните органи следва да имат предвид, че може да бъде необходимо да се предвиди евентуалното предоставяне на променливо възнаграждение на новоназначените членове на ръководния орган, които са наети по време на фазата на възстановяване или реструктуриране на институцията, за да се гарантира, че подходящи членове на ръководния орган могат да бъдат назначени и по време на тази фаза.

## Дял VI – Компетентни органи

### 17. Политика за възнагражденията

308. Като отчитат настоящите насоки, насоките на ЕБО относно приложимия условен дисконтов процент и насоките на ЕБО относно процеса на надзорен преглед, компетентните органи следва да гарантират, че институциите спазват изискванията относно политиките за възнагражденията, определени в Директива 2013/36/ЕС, Регламент (ЕС) № 575/2013 и разпоредбите на РТС относно идентифицирания персонал, включително, че разполагат с подходящи политики за определяне на възнагражденията за целия персонал и за идентифицирания персонал, които са неутрални по отношение на пола. Компетентните органи следва да прилагат рисково базиран подход при упражняването на надзор върху политиките за възнаграждения на институциите.

309. Без да засягат други надзорни и дисциплинарни мерки и санкции, компетентните органи следва да изискват от институциите да предприемат подходящи действия с цел отстраняване на всички установени недостатъци. Когато институциите не спазват тези искания, следва да бъдат предприети подходящи надзорни мерки.

310. Компетентните органи следва да гарантират, че институциите привеждат своите политика и практики за възнагражденията в съответствие със стратегията за дейността и дългосрочните интереси на институцията, като вземат предвид своята стратегия по отношение на дейността и риска, корпоративната култура и ценности и рисковия профил.

311. Компетентните органи следва да гарантират, че политиките за възнагражденията, практиките и процесите на институциите са подходящи и да ги преразглеждат, в допълнение към прегледите, изисквани съгласно насоките на ЕБО относно процеса на надзорен преглед, по-специално:

- а. правилата за управление и процеси за разработване и наблюдение на политиката за възнагражденията;
- б. че се извършва подходящ обмен на информация между всички вътрешни органи и функции, включително в рамките на групата, които участват в разработването, изпълнението и наблюдението на политиката за възнагражденията;
- в. процеса, разработен за провеждане на годишен преглед на политиките и практиките за определяне на възнагражденията и основните резултати от него, включително дали политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;
- г. че е установен, когато е необходимо комитет за възнагражденията с достатъчно правомощия и ресурси, за да изпълнява функциите си;

- д. въздействието на политиката и практиките за възнагражденията върху осъществяването на дейността, включително предоставянето на консултации и продажбата на продукти за различни групи клиенти;
- е. че политиките за възнагражденията са взети предвид в процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала и планирането на ликвидността и обратно.

312. Като част от посочените по-горе прегледи компетентните органи следва по-специално, но не само:

- а. да използват протокола от разискванията на контролната функция относно политиките за възнагражденията, по-специално по отношение на резултатите от контрола върху разработването на системите за възнаграждение на институцията и процесите и задачите, изпълнявани от комитета за възнагражденията;
- б. да използват протокола от заседанието на комитета за възнагражденията и други комитети, включително комитета по риска, които участват в контрола на разработването и работата на системата за възнагражденията;
- в. провеждане на срещи с членове на ръководния орган на институцията и други относими функции.

313. Компетентните органи следва да гарантират, че институциите, които са обект на надзор на консолидирана и подконсолидирана основа, са въвели политика за възнагражденията на ниво група и на подконсолидирана основа, включително — доколкото това се изисква от националното прилагане на член 109, параграфи 4—6 от Директива 2013/36/ЕС — дъщерни предприятия, които сами по себе си не са обхванати от Директива 2013/36/ЕС, която се прилага последователно в рамките на групата, включително за целите на определянето на идентифицирания персонал<sup>33</sup>.

314. Компетентните органи следва да гарантират, че процесът на идентифициране на институциите:

- а. включва качествените и количествените критерии, посочени в член 92 от Директива 2013/36/ЕС, и в РТС относно идентифицирания персонал, и когато е целесъобразно — допълнителни критерии, определени от институцията;
- б. се прилага по подходящ начин на индивидуална, консолидирана или подконсолидирана основа; и
- в. гарантира, че исканията за предварително одобрение съгласно РТС за идентифицирания персонал се обработват в съответствие с настоящите насоки.

<sup>33</sup> Вж. също насоките в точки 74 и 75 от настоящите насоки.

315. Компетентните органи следва да бъдат удовлетворени от общия резултат от процеса на идентифициране и следва да преценят дали всички членове на персонала, чиито дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията са били идентифицирани и че всички изключения на персонала от категорията на идентифицирания персонал, където персоналот е бил идентифициран единствено по количествените критерии съгласно член 92 от Директива 2013/36/ЕС и в РТС, са добре обосновани и че изискванията по член 92 от Директива 2013/36/ЕС и съответните процеси, изложени в настоящите насоки и РТС, са спазени.

## 18. Специфични форми на възнаграждение

316. По отношение на специфичните форми на възнаграждение по смисъла на раздел 8 от настоящите насоки, компетентните органи следва, без да се засягат раздел 19:

- a. да прегледат всички споразумения за гарантирано променливо възнаграждение (размер, срок, условия и т.н.);
- б. да проверят дали дадена институция има рамка, която да определя и одобрява обезщетенията при прекратяване на трудов договор;
- в. да оценят дали целите за персонала с контролна функция са специфични за съответната функция;
- г. да прегледат възнаграждението на членовете на ръководния орган в управленската и контролната му функция.

## 19. Променливо възнаграждение

317. Компетентните органи следва да разгледат:

- a. оценка на изпълнението и на риска, както и процеса на хармонизиране и целесъобразността на неговия времеви хоризонт;
- б. подходяща комбинация от количествени и качествени критерии, използвани за измерване на изпълнението и риска и определяне дали:
  - ii. критериите са съгласувани с целите на институцията;
  - iii. те са реалистични в сравнение с целите на лицето, бизнес звеното и институцията;
  - iv. отделните критерии са подходящи за измерване на изпълнението на лицето;
- в. дали функциите за вътрешен контрол, по-специално функцията за управление на риска, участват по подходящ начин при определянето на предварителните корекции за риск;



- г. уместността на подходите „отгоре надолу“ и „отдолу нагоре“, използвани при изчисляването на бонусите;
- д. дали институцията спазва ограничението на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение и определянето на горна граница на своите общи бонуси спрямо лимитите, определени от членове 141 и 141б от Директива 2013/36/ЕС и член 16а от Директива 2014/59/ЕС;
- е. времевия хоризонт на приложимите графици за разсрочване и задържане и как той е свързан с бизнес цикъла на институцията;
- ж. комбинацията от акции или равностойни права на собственост или свързани с акции и равностойни непарични инструменти, които институцията използва, за да отговори на прага от 50 %, посочен в член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС, за да гарантира, че тя адекватно отразява дългосрочните интереси на институцията;
- з. дали изрични последващи корекции за риск се основават на оценката на изпълнението на съответния член на персонала, бизнес звеното и институцията и критериите, използвани за измерване на изпълнението на съответния член на персонала;
- и. дали удържането и възстановяването на изплатени суми са правилно приложени към паричната и капиталова част на разсроченото и неразсроченото променливо възнаграждение и критериите, на които се основава удържането и възстановяването на изплатени суми;
- й. че променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които целят или ефективно водят до неспазване на изискванията, посочени в настоящите насоки, по отношение на възнаграждението за идентифицирания персонал или, когато е приложимо, за целия персонал.

## 20. Оповестявания

318. Компетентните органи следва да извършват преглед на публичните оповестявания на информация относно възнагражденията, направени от институциите в съответствие с член 96 на Директива 2013/36/ЕС, член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013, и следва да установят за кои институции следва да бъде извършен редовен преглед на оповестяванията.

319. В допълнение към сравнителния анализ на свързаните с възнагражденията практики, изисквани съгласно член 75, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС и дейността по събирането на данни относно високоплатените служители по смисъла на член 75, параграф 3 от посочената директива, компетентните органи следва да изискват периодична (или ad hoc) надзорна отчетност относно оповестяванията за

възнагражденията, ако е уместно, с цел да наблюдават развитието на практиките за определяне на възнагражденията в рамките на институциите и по-специално в рамките на значимите институции.

## 21. Колегии от надзорни органи

320. Колегиите от надзорни органи, създадени съгласно член 116 на Директива 2013/36/ЕС следва да обсъдят въпросите относно възнагражденията в съответствие с процеса на надзорен преглед, като вземат предвид допълнителните области на надзорен преглед, който се изискват съгласно настоящите насоки.

## Приложение 1 — СЪОТНАСЯНЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА КЪМ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО, ВКЛЮЧЕНИ В ДИРЕКТИВА 2013/36/ЕС И РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 575/2013 И ТЯХНОТО ПРИЛОЖНО ПОЛЕ

Изисквания по отношение на възнаграждението: Членове 74 и 92— 96 от ДИРЕКТИВА 2013/36/ЕС	Всички служители (в цялата институция включително идентифицирания персонал)	Задължително за идентифицирания персонал; институциите следва да обмислят прилагането на изискванията за целия персонал	Коментари
Член 74	x		
Член 92	x		
Член 93	x		
Член 94, параграф 1, буква а)		x	
Член 94, параграф 1, буква б)		x	
Член 94, параграф 1, буква в)	x		
Член 94, параграф 1, буква г)	x		
Член 94, параграф 1, буква д)	x		
Член 94, параграф 1, буква е)		x	
Член 94, параграф 1, буква ж), точка i)		x	
Член 94, параграф 1, буква ж), точка ii)		x	
Член 94, параграф 1, буква ж), точка iii)		x	Прилагане на дисконтовия процент не е задължително

Изисквания по отношение на възнаграждението: Членове 74 и 92— 96 от ДИРЕКТИВА 2013/36/ЕС	Всички служители (в цялата институция включително идентифицирания персонал)	Задължително за идентифицирания персонал; институциите следва да обмислят прилагането на изискванията за целия персонал	Коментари
Член 94, параграф 1, буква з)		x	
Член 94, параграф 1, буква и)		x	
Член 94, параграф 1, буква й)	x		
Член 94, параграф 1, буква к)	x		
Член 94, параграф 1, буква л)		x	
Член 94, параграф 1, буква м)		x	
Член 94, параграф 1, буква н)		x	
Член 94, параграф 1, буква о)		x	
Член 94, параграф 1, буква п)		x	
Член 94, параграф 1, буква р)		x	Разпоредбите във връзка със заобикалянето следва да се прилагат за целия персонал, относно изискванията и разпоредбите, които се прилагат за него
Член 95	Задължителен за значимите институции; други институции следва да обмислят създаването на такъв комитет		
Член 96	x		
Член 109	Правила, процеси и механизми на институциите/прилагане в групата		
Член 141	Ограничаване на разпределенията		
Член 141б	Ограничаване на разпределенията		

## Приложение 2 — Информация по отношение на одобрението на по-високи съотношения

---

<b>Наименование на институцията</b>	<i>текст</i>
<b>Идентификационен код на правен субект</b>	<i>текст</i>
<b>Брой на служителите (в края на последната финансова година)</b>	<i>брой</i>
<b>Брой на идентифицирания персонал (резултат от процеса на последно идентифициране)</b>	<i>брой</i>
<b>Общ баланс (в края на последната финансова година)</b>	<i>брой</i>
<b>Взето решение</b>	<i>дд/мм/гггг</i>
<b>Прието съотношение</b>	<i>брой (процент)</i>
<b>Когато в рамките на институцията са одобрени различни съотношения, посочете секторите на дейност и одобрените проценти като свободен текст и максималното одобрено съотношение по-горе</b>	<i>текст</i>