

EBA/GL/2015/22

---

27/06/2016

---

## Насоки

---

за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно член 74, параграф 3 и член 75, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013

# Насоки на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията

---

Статут на насоките	5
Изисквания за отчетност	5
<b>2. Предмет, обхват и определения</b>	<b>6</b>
Предмет	6
Обхват на прилагане	6
Адресати	7
Определения	7
<b>3. Прилагане</b>	<b>10</b>
Дата на влизане в сила	10
Отмяна	10
<b>4. Насоки</b>	<b>11</b>
ДЯЛ I — Изисквания по отношение на политиките за възнагражденията	11
1. Политики за възнагражденията на целия персонал	11
2. Управление на възнагражденията	13
2.1 Отговорности, създаване, одобряване и надзор на политиката за възнагражденията	13
2.2 Участие на акционерите	15
2.3 Предоставяне на информация на компетентните органи	18
2.4 Създаване на комитет за възнагражденията	19
2.4.1 Състав на комитета за възнагражденията	19
2.4.2 Роля на комитета за възнагражденията	20
2.4.3 Процес и нива на отчетност	21
2.5 Преглед на политиката за възнагражденията	21
3. Политики за възнагражденията и контекст на групата	23
4. Пропорционалност	26
5. Процес на идентифициране	28
5.1 Уведомяване и предварително одобрение на изключенията	30
5.2 Управление на процеса на идентифициране	32
5.3 Процес на идентифициране на индивидуална и консолидирана основа	33
5.4 Роля на консолидиращата институция	34
5.5 Роля на дъщерните дружества	34
6. Капиталова база	35
ДЯЛ II — Изисквания по отношение на структурата на възнагражденията	36
7. Категории на възнагражденията	36

8.	Особени случаи на елементите на възнаграждението	38
8.1	Надбавки	38
8.2	Променливо възнаграждение въз основа на бъдещо изпълнение на дейността	39
8.3	Отсрочени лихвени плащания	40
8.4	Бонуси за задържане	41
8.5	Пенсионни права по преценка на работодателя	42
9.	Елементи на извънредното възнаграждение	43
9.1	Гарантирано променливо възнаграждение	43
9.2	Обезщетение или изкупуване от предишен трудов договор	44
9.3	Обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение	44
10.	Забрани	47
10.1	Лично хеджиране	47
10.2	Заобикаляне на изискванията	48
	ДЯЛ III — Възнаграждения за специфични функции	51
11.	Възнаграждение на членовете на ръководния орган с управленски и надзорни функции	51
12.	Възнаграждения на служителите с контролни функции	52
	ДЯЛ IV — Политика за възнагражденията, определяне и изплащане на променливо възнаграждение за идентифицирания персонал	52
13.	Политика за възнагражденията за идентифицирания персонал	52
13.1	Изцяло гъвкава политика за променливите възнаграждения	53
13.2	Съотношение между постоянно и променливо възнаграждение	54
14.	Процес на отчитане на риска	55
14.1	Процес на измерване на изпълнението на дейността и риска	57
14.1.1	Оценки на риска	57
14.1.2	Чувствителни към риска критерии за изпълнение на дейността	58
14.1.3	Специфични критерии за контролни функции	59
14.2	Процес на определяне	60
14.2.1	Определяне на бонуси	60
14.2.2	Предварителна корекция за риска в процеса на определяне	62
15.	Процес на изплащане на променливото възнаграждение	63
15.1	Неразсрочени и разсрочени възнаграждения	63
15.2	Период на разсрочване и дял на разсроченото възнаграждение	64
15.3	Получаване на разсрочените възнаграждения	66
15.4	Определяне на променливи възнаграждения в инструменти	66
15.5	Минимална част от инструментите и тяхното разпределение във времето	68
15.6	Политика на задържане	69
15.7	Корекция за риска	69
15.7.1	Клауза за удържане и клауза за възстановяване	69

15.7.2	Непреки корекции	71
ДЯЛ V — Институции, които получават държавна помощ		71
16.	Държавна подкрепа и възнаграждение	71
ДЯЛ VI — Оповестявания от страна на институциите и вътрешна прозрачност		73
17.	Изисквания за оповестяване	73
18.	Политики и практики	75
18.1	Обобщена количествена информация	79
18.2	Вътрешна прозрачност	80
ДЯЛ VII — Изисквания към компетентните органи		80
19.	Политика за възнагражденията	80
20.	Специфични форми на възнаграждение	82
21.	Променливо възнаграждение	83
22.	Оповестяване	84
23.	Колегии от надзорни органи	84
Приложение 1 — Съотнасяне на изискванията към възнаграждението, включени в Директива 2013/36/ЕС и Регламент (ЕС) № 575/2013 и тяхното приложно поле		85
Приложение 2 — Информация по отношение на одобрението на по-високи съотношения		87

# 1. Спазване на насоките задълженията за докладване

---

## Статут на насоките

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 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 дефинирани 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 (напр. като изменят своята правна рамка или надзорни процеси), включително когато насоките са насочени основно към институциите.

## Изисквания за отчетност

3. Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, най-късно до 30.08.2016 компетентните органи са длъжни да уведомят ЕБО дали спазват или възнамеряват да спазват тези насоки, в противен случай - за причините за неспазване. При липса на уведомление в този срок ЕБО счита, че компетентните органи не спазват изискването за отчетност. Уведомленията трябва да се изпратят чрез подаване на формата, намираща се на уебсайта на ЕБО, на адрес [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu), като се посочи референтен номер 'EBA/GL/2015/22'. Уведомленията следва да се подават от лица, оправомощени да докладват за наличието на съответствие 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 година 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. Настоящите насоки изпълняват мандата, даден на ЕБО съгласно член 74, параграф 3 и член 75, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС<sup>2</sup> за издаване на насоки относно разумните политики за определяне на възнагражденията за целия персонал и за персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институциите, които отговарят на изискванията, установени в членове 92 - 95 от Директива 2013/36/ЕС и предоставят насоки относно оповестяванията съгласно член 96 от Директива 2013/36/ЕС и член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013<sup>3</sup>.

### Обхват на прилагане

6. Настоящите насоки определят изискванията по отношение на политиките за възнагражденията, приложими по отношение на целия персонал на институциите и конкретните изисквания, които институциите трябва да прилагат по отношение на политиките за възнагражденията и променливите елементи на възнагражденията на идентифицирания персонал. Институциите могат също да прилагат тези специфични изисквания за допълнителни категории от персонала или за целия персонал. Приложение 1 към настоящите насоки посочва изискванията, за които се изисква или препоръчва прилагането по отношение целия персонал в институцията в съответствие с предоставените насоки.
7. Институциите следва да спазват и компетентните органи следва да гарантират, че институциите спазват тези насоки на индивидуална, подконсолидирана и консолидирана основа, включително техните дъщерни дружества, които не попадат в приложното поле на Директива 2013/36/ЕС, в съответствие с нивото на прилагане, посочено в член 92, параграф 1 и член 109 от тази директива.
8. Насоките, изложени в дял VI, се прилагат единствено по отношение на тези институции, които са длъжни да спазват, в съответствие с нивото на прилагане, посочено в членове 6 и 13 от Регламент (ЕС) № 575/2013, задълженията, предвидени в Осма част от посочения регламент.

---

<sup>2</sup> Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 година относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО, (ОВ L 176, 27.6.2013 г., стр. 338).

<sup>3</sup> Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ L 321, 30.11.2013 г., стр. 6).

## Адресати

9. Насоките са предназначени за компетентните органи, посочени в член 4, параграф 1, четиридесета алинея от Регламента за капиталовите изисквания, включително Европейската централна банка във връзка със задачите, възложени ѝ съгласно Регламент (ЕС) № 1024/2013<sup>4</sup>, както и за институции, съгласно определението в член 4, параграф 1, точка 3 от Регламент (ЕС) № 575/2013, включително клоновете на кредитни институции със седалище в трета държава.

## Определения

10. 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:

Възнаграждение	означава всички форми на постоянни и променливи възнаграждения и включва плащания и обезщетения, парични или непарични, предоставени пряко на персонала или от името на институции в замяна на професионални услуги, предоставени от персонала, отсрочени лихвени плащания по смисъла на член 4, параграф 1, буква г) от Директива 2011/61/ЕС <sup>5</sup> и други плащания, извършени чрез методи и средства, които, ако не се разглеждат като възнаграждение, това би довело до заобикаляне <sup>6</sup> на изискванията за възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС.
Постоянно възнаграждение	означава плащания или обезщетения за служителите, които отговарят на условията за определянето им, посочени в раздел 7.
Променливо възнаграждение	означава всички възнаграждения, които не са постоянни.
Стандартен работен пакет	означава допълнителните елементи на възнаграждението, които са достъпни за широк кръг от 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, а така също и пътни разноски.

<sup>4</sup> Регламент (ЕС) № 1024/2013 на Съвета от 15 октомври 2013 г. за възлагане на Европейската централна банка на конкретни задачи относно политиките, свързани с пруденциалния надзор над кредитните институции (ОВ L 287, 29.10.2013 г., стр. 63).

<sup>5</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 (Директива за ЛУАИФ).

<sup>6</sup> По отношение на заобикалянето на изискванията вижте раздел 10.2 от настоящите насоки.

Бонус за задържане	означава променливо възнаграждение, предоставено при условие, че персоналът остане в институцията за предварително определен период от време.
Персонал	означава всички служители на дадена институция и нейните дъщерни предприятия, включително дъщерните предприятия, които не са обхванати от Директивата за капиталовите изисквания и всички членове на техните съответни ръководни органи.
Идентифициран персонал	означава персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията в съответствие с критериите, установени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията <sup>7</sup> , и при необходимост в допълнение въз основа на критерии на институциите.
Пруденциална консолидация	означава прилагане на банковите пруденциални правила, определени в Директива 2013/36/ЕС и Регламент (ЕС) № 575/2013 на консолидирана или подконсолидирана основа, в съответствие с част 1, дял 2, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013. Пруденциалната консолидация включва всички дъщерни дружества, които са институции или финансови институции и може да включва също така и предприятия за спомагателни услуги в и извън ЕС.
Консолидираща институция	означава институция, която е длъжна да спазва пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното състояние на банковата група, в съответствие с част 1, дял 2, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013.
Бонуси	означава максималния размер на променливото възнаграждение, което може да бъде определено в процеса на определяне, установен на ниво институция или бизнес единица на институция.
Период на атестация	означава период от време, за който изпълнението на дейността се оценява и измерва за целите на определянето на променливо възнаграждение.
Нереволюиращ дългогодишен период на атестация	означава дългогодишен период на атестация, който не се припокрива с други дългогодишни периоди на атестация.
Определяне	означава определянето на променливо възнаграждение за даден период на атестация, независимо от действителния момент във времето, когато е платено.
Получаване	означава ефекта, чрез който служител става законен собственик на определеното променливо възнаграждение,

<sup>7</sup> Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията от 4 март 2014 г. за допълнение на Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти във връзка с качествените и подходящите количествени критерии за установяване на категориите персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията (ОВ L 167, 6.6.2014 г., стр. 30).



	независимо от инструмента, който се използва за плащането или ако плащането е обвързано с допълнителни периоди на задържане или клаузи за възстановяване.
Авансови плащания	означава плащания, които се извършват незабавно след периода на атестация и които не са разсрочени.
Период на разсрочване	означава период от време между определянето и получаването на променливото възнаграждение, през който персоналът не е законен собственик на определеното възнаграждение.
Инструменти	означава тези финансови инструменти или други договори, които попадат в една от двете категории, посочени в член 94, параграф 1, буква л) на Директива 2013/36/ЕС.
Период на задържане	означава период от време след получаването на инструменти, които са били определени като променливо възнаграждение, по време на който не могат да бъдат продавани или да бъдат достъпни.
Клауза за удържане	означава договореност, която позволява на институцията да намали стойността на цялото или част от разсрочено променливото възнаграждение на основата на последващи корекции за риска, преди да е получено.
Клауза за възстановяване	означава споразумение, по силата на което служителят трябва да върне собствеността върху даден размер на променливото възнаграждение, платено в миналото или вече получено 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 мащаба на институциите, вътрешната организация и естеството, обхвата и сложността на техните дейности.
Инструменти, свързани с акции	означава тези инструменти, чиято стойност се основава на стойността на акциите и които имат стойност на акциите като отправна точка, например правата върху увеличението на стойността на акциите, видове синтетични акции.
Акционери	означава лице, което притежава акции в институцията или, в зависимост от правната форма на съответната институция, други собственици или членове на институцията.
Обезщетения при прекратяване на трудов договор	означава плащанията, свързани с предсрочното прекратяване на договор.

## 3. Прилагане

---

### Дата на влизане в сила

11. Насоките се прилагат от 01 януари 2017 г.

### Отмяна

12. Насоките на Комитета на европейските банкови надзорници относно политиките и практиките за възнагражденията, публикувани на 10 декември 2010 г., се отменят, считано от 31 декември 2016 г.

## 4. Насоки

---

### ДЯЛ I — Изисквания по отношение на политиките за 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 възнагражденията на целия персонал трябва да е в съответствие с принципите, определени в членове 92 и 93 от Директива 2013/36/ЕС и тези насоки, като взема предвид съотнасянето на изискванията в приложение I<sup>8</sup>.

15. Политиката за възнагражденията следва да посочва всички елементи на възнаграждението и да включва също така 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 действия от името на институцията (напр. обвързани агенти), като гарантира, че извършените плащания не предоставят никакви стимули за прекомерно поемане на риск или продажбата на неподходящи продукти. Всички институции следва да вземат под внимание кои елементи 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 бъде съгласувана с целите на дейността на институцията и стратегията по отношение на риска, корпоративната култура и ценности, дългосрочните интереси на институцията и използваните мерки за избягване на конфликти на интереси и следва да не 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 общата склонност към поемане на риск, като се отчитат всички рискове, включително рисковете, свързани с репутацията и рисковете, произтичащи от продажбата на неподходящи продукти. Институциите следва също така да вземат предвид дългосрочните интереси на акционерите.

---

<sup>8</sup> Приложение 1 към настоящите насоки посочва изискванията, за които прилагането в институцията за целия персонал в съответствие с предоставените допълнителни насоки се изисква или препоръчва.

17. Институциите трябва да могат да покажат пред компетентните органи, че политиката и практиките за определяне на възнагражденията съответстват и насърчават разумното и ефективно управление на риска.
18. Когато се определя променливо възнаграждение, това определяне следва да се основава на изпълнението на дейността от институциите, бизнес единиците и персонала и да отчита поетите рискове. Политиката за възнагражденията следва да прави ясно разграничение по отношение на променливото възнаграждение и оценката на изпълнението на дейността между оперативните бизнес единици, корпоративните и контролни функции.
19. Политиката за възнагражденията следва да е в подкрепа на институцията в постигането и поддържането на устойчива капиталова база в съответствие с раздел 6 от настоящите насоки. Политиката за възнагражденията следва също така да взема предвид, когато е приложимо, ограниченията по отношение на разпределенията съгласно член 141 от Директива 2013/36/ЕС.
20. Политиката за възнагражденията следва да съдържа:
- а. целите по отношение изпълнение на дейността за институцията, сфери на дейност и персонал;
  - б. методите за измерване на изпълнението на дейността, включително критериите за изпълнението на дейността;
  - в. структурата на променливото възнаграждение, включително, където е приложимо, инструменти, в които може да се определят части от променливото възнаграждение;
  - г. предварителните и последващи корекция за риска на променливото възнаграждение<sup>9</sup>.
21. Институциите следва да гарантират, че потенциалните конфликти на интереси, причинени от изплащането на инструменти като част от променливото или постоянното възнаграждение, са идентифицирани и управлявани. 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.
22. В случаите, когато политиките за възнагражденията или политиките за възнагражденията на групата се изпълняват в институции, включително в техните дъщерни дружества и персоналот на институцията са мажоритарни собственици на институцията или

<sup>9</sup> Специфични изисквания по отношение на възнаграждението на установения персонал и неговото отчитане на риска се съдържат в дялове III и IV от настоящите насоки.

дъщерното дружество, 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.

## 2. Управление на възнагражденията

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

23. Ръководният орган<sup>10</sup> в надзорната си функция (наречена по-долу „надзорна функция“) следва да отговаря за приемането и поддържането на политиката за възнагражденията на институцията и надзора на нейното изпълнение, за да гарантира, че тя е напълно работеща според предназначението си. Надзорната 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.
24. Надзорната функция следва като цяло да притежава подходящи знания, умения и опит по отношение на свързаните с възнаграждението 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 съгласуване на структурата на възнагражденията с рисковите профили и капиталовата структура на институциите.
25. Надзорната 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, склонността към поемане на риск и свързаните с тях управленски процеси на институцията.
26. Конфликтите на интереси във връзка с политиката за възнагражденията и определеното възнаграждение следва да бъдат установени и ограничени по подходящ начин, включително чрез установяване на обективни критерии за определяне, които се основават на системата за вътрешно отчитане, подходящи контроли и принципа на четирите очи. Политиката за възнагражденията следва да гарантира, че не възникват съществени конфликти на интереси за служителите с контролни функции.
27. Политиката и практиките за възнагражденията и процедурите за определянето им следва да бъдат ясни, добре документирани и прозрачни. Следва да се поддържат подходяща документация на процеса на вземане на решения (напр. протоколите от

<sup>10</sup> Различни структури на ръководния орган се наблюдават в европейските страни. В някои страни е характерна едностепенна структура, т.е. надзорните и управленските функции се изпълняват от един единствен орган. В други страни е характерна двустепенна структура, с два независими създадени органа, един за управленската функция и друг за надзора на управленската функция.

съответните заседания, съответните доклади и други важни документи) и обосновката на политиката за възнагражденията.

28. Надзорната и управленската функции и, когато такива са създадени, комитетите за възнагражденията и риска следва да работят в тясно сътрудничество и да гарантират, че политиката за възнагражденията е съобразена и насърчава разумното и ефективно управление на риска.
29. Политиката за възнагражденията следва да предвижда ефективна рамка за измерване на изпълнението на дейността, коригиране за риска и връзките на изпълнението на дейността с възнаграждението.
30. Функцията за риска и функцията за спазване на правилата следва да предоставят ефективни данни предвид тяхната роля при определянето на бонусите, критериите за изпълнение на дейността и определянето на възнаграждението, доколкото тези функции имат отношение към въздействието върху поведението на персонала и рисковете на извършваната дейност.
31. Надзорната функция следва да определя и контролира възнагражденията на членовете на управителната функция и ако комитетът за възнагражденията, посочен в раздел 2.4, не е установен, да наблюдава пряко възнагражденията на висшите служители с независими контролни функции, включително функциите по управление на риска и спазване на правилата.
32. Надзорната функция следва да вземе предвид предоставената информация от всички компетентни корпоративни функции и органи (например комитети, контролни функции<sup>11</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.
33. Функцията за човешки ресурси следва да участва и да предоставя информация относно изготвянето и оценката на политиката за възнаграждения за институцията, включително структурата на възнагражденията, равнищата на заплащане и схемите за стимулиране, по начин, който не само би привлякъл и задържал персонала, необходим на институцията, но също гарантиращ, че политиката за възнагражденията е съобразена с рисковия профил на институцията.
34. Функцията за управление на риска следва да подпомага и информира за определянето на подходящи, коригирани спрямо риска измерители за изпълнение на дейността

<sup>11</sup> Независимата функция за контрол включва организационните звена, 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 съветват служителите с управленски функции по въпроси от тяхната област на компетентност. Независимите функции за контрол обикновено обхващат функции по управление на риска, по спазване на правилата и вътрешен одит. Допълнителна информация за контролните функции може да бъде прочетена в Насоките на ЕБО относно вътрешното управление (GL 44), точки 26-29.

(включително последващи корекции), както и в оценката как структурата на променливото възнаграждение влияе на рисковия профил и културата на институцията. Функцията за управление на риска следва да потвърждава и оценява данните за корекциите за риска, както и да бъде поканена да присъства на заседанията на комитета за възнагражденията по този въпрос.

35. Функцията по спазване на правилата следва да анализира как политиката за възнагражденията се отразява на спазването от институцията на законодателството, регламентите, вътрешните политики и културата на риска и следва да докладва всички идентифицирани рискове по отношение на спазването на правилата и свързаните с неспазването проблеми на ръководния орган в неговите управленски и надзорни функции. Констатациите на функцията по спазването на правилата следва да бъдат взети предвид от надзорната функция по време на одобрението, процедурите на преглед и надзор на политиката за възнагражденията.
36. Функцията по 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.
37. 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

38. В зависимост от правната форма на институцията и приложимото национално право, 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 търговско законодателство, когато е приложимо. Гласуването на акционерите може да бъде консултативно или обвързващо.
39. Когато одобрението на възнаграждението на отделните членове на ръководния орган и другия идентифициран персонал е възложено на акционерите, акционерите следва също изрично да одобрят плащания, които могат да бъдат определени на тези лица при прекратяване на техните договори. Когато одобрението на политиката за възнагражденията подлежи на одобрение от акционерите, те следва също да одобрят предварително максималния размер на плащанията, които могат да се определят за ръководния орган и другия идентифициран персонал в случай на предсрочно прекратяване на договор или критериите за определянето на тези суми.
40. С цел акционерите да могат да вземат информирани решения, надзорната функция следва да гарантира, че институцията им предоставя адекватна информация относно

политиката за възнагражденията, създадена да им помогне да оценят структурата за стимулиране и степента, до която поемането на рискове се стимулира и контролира, както и общите разходи за структурата на възнаграждението. Тази информация следва да се предоставя много преди съответното събрание на акционерите. Подробна информация относно политиките за възнагражденията и техните изменения, процедурите и процесите на вземане на решения за определяне на условията на възнаграждението следва да бъде осигурена и да включва следното:

- a. елементите на възнаграждението;
- б. основните характеристики и цели на възнагражденията и привеждането им в съответствие със стратегията по отношение на дейността и риска, включително склонността към поемане на риск и корпоративните ценности на институцията;
- в. как точките по буква б) се вземат предвид в предварителни/последващи корекции, по-специално по отношение на идентифицирания персонал.

41. Надзорната функция продължава да носи отговорност за предложенията, подадени на общото събрание на акционерите, както и за действителното прилагане и надзор на всички промени в политиките и практиките за определяне на възнагражденията.

42. 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:

- a. 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 съответния идентифициран персонал с по-високи максимални нива на променливото възнаграждение. За дъщерните дружества, общото събрание на акционерите на дъщерното дружество 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 дружество по отношение на одобрението на по-високо максимално ниво на съотношението между променливото и постоянното възнаграждение в дъщерно дружество, едно от следните условия трябва да бъде изпълнено:
  - i. надзорната функция на институцията, притежаваща дялове, предварително е свикала събрание на своите акционерите 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



дружества могат да въведат по-високо максимално ниво на това съотношение.

- в. В съответствие с първо тире 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 причините, броя на съответния идентифициран персонал и неговите функции в рамките на институцията, както и обяснение как това по-високо 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 права на собственост в институцията.
  - д. Прагът от 75 %, който се прилага, когато по-малко от 50 % от правата на собственост са представени на събранията на акционерите и прагът 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 тире от Директивата за капиталовите изисквания, на персонал, който е пряко засегнат от по-високи максимални нива на променливо възнаграждение, не трябва да му бъде разрешено да упражнява пряко или непряко каквото и да е право на глас, което може да има. Съответно тези права на глас не се вземат предвид при изчисляването на процентите, както в числителя, така и 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 под внимание националното търговско законодателство, институциите следва да определят своите вътрешни политики по отношение на „представяване“ за целите на това гласуване.
43. 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 право. Когато е намален одобрен по-висок максимум, 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

44. Когато уведомява компетентния орган за препоръката, адресирана до общото събрание на акционерите, в съответствие с четвъртото тире 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.

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

- a. резултата от решението и одобрено по-голямо 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, изложени в насоките на ЕБО относно процеса на събиране на данни по отношение на високоплатените служители и насоките на ЕБО относно сравнителния анализ на възнаграденията, публикувани на 16 юли 2014 г.<sup>12</sup>;
- б. брой на идентифицирания персонал, с който са свързани по-високите максимални съотношения, а когато съотношенията се различават в отделните сфери на дейност и функциите, съответното равнище 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 се използва предоставения образец;
- д. друга информация, която може да бъде изискана от компетентния орган.

---

<sup>12</sup> И двете насоки могат да бъдат намерени на следния адрес: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

## 2.4 Създаване на комитет за възнагражденията

46. В съответствие с член 92, параграф 1, във връзка с член 95, параграф 1 от Директивата за капиталовите изисквания, всички институции, които са значими, трябва да създадат комитет за възнагражденията на индивидуално ниво, на ниво дружество-майка и на ниво група. Дъщерните дружества, които са регламентирани със специфично секторно законодателство (например 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.
47. Когато е създаден комитет за възнагражденията в институция, която не е значима, институцията следва да спазва изискванията на настоящите насоки относно комитета за възнагражденията, но може да съчетае задачите на комитета за възнагражденията с други задачи, при условие че те не водят до конфликт на интереси.
48. Когато не е създаден комитет за възнагражденията, изискванията на настоящите насоки относно комитета за възнагражденията следва да се тълкуват като отнасящи се за надзорната функция.

### 2.4.1 Състав на комитета за възнагражденията

49. Комитетът за възнагражденията следва да се състои от членовете, изпълняващи надзорни функции<sup>13</sup>, които не извършват изпълнителни функции. Председателят и мнозинството от членовете на комитета за възнагражденията следва да отговорят на изискванията за независимост<sup>14</sup>. Ако в националното право се предвижда представителство на служителите в ръководния орган, той трябва да включва един или повече представители на служителите. Когато не са налице достатъчен брой квалифицирани независими членове, институциите следва да прилагат други мерки в рамките на политиката за възнагражденията за ограничаването на конфликтите на интереси при вземането на решения по въпроси, свързани с възнагражденията.
50. Членовете на комитета за възнагражденията следва да притежават като цяло 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 рисковите профили и капитала на институциите.

<sup>13</sup> Различни структури на ръководния орган могат да бъдат наблюдавани в европейските страни. В някои страни е характерна едностепенна структура, т.е. надзорните и управленските функции се изпълняват от един-единствен орган. В други страни е характерна двустепенна структура, с два независими създадени органа, един за управленската функция и друг за надзора на управленската функция. В тези случаи комитетът за възнагражденията следва да включва членове на надзорния съвет.

<sup>14</sup> Независимост, както е посочена в насоките на ЕБО за вътрешно управление, точка 5.6.

## 2.4.2 Роля на комитета за възнагражденията

51. Комитетът за възнагражденията следва:

- а. да отговаря за подготовката на решения относно възнагражденията, които се вземат от надзорната 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 надзорната функция относно структурата на политиката за възнагражденията на институцията;
- в. да подкрепя надзорната функция в надзора на политиките за възнагражденията, практиките и процесите и спазването на политиката за възнагражденията;
- г. да проверява дали съществуващата политика за възнагражденията е все още актуална и, ако е необходимо, прави предложения за промени;
- д. да преглежда назначаването на външни консултанти за възнагражденията, които надзорната 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 приетите механизми и системи, за да се гарантира, че системата за възнагражденията отчита правилно всички видове рискове, ликвидност 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, както и дългосрочните интереси на институцията;
- з. да оценява дали са постигнати целите за изпълнение на дейността, както и необходимостта от последваща корекция за риска, включително прилагането на клаузи за удържане и клаузи за възстановяване;
- и. да преглежда няколко възможни сценария, за да провери как политиките и практиките за определяне на възнагражденията реагират на външни и вътрешни събития, както и бектестването на критериите, използвани за определеното възнаграждение и предварителната корекция за риска на базата на действителните резултати от риска.

52. Когато институцията е създадала комитет за възнагражденията, възнагражденията на висшите служители в независимите контролни функции, включително функциите за

управление на риска и спазване на правилата, се контролират пряко от комитета за възнагражденията. Комитетът за възнагражденията следва да отправи препоръки до надзорната функция относно структурата на условията на възнаграждението и размера на възнаграждението, което следва да се заплаща на висшите служители в контролните функции.

### 2.4.3 Процес и нива на отчетност

53. Комитетът за възнагражденията следва:

- а. да има достъп до всички данни и информация относно процеса на вземане на решение на надзорната функция относно структурата и прилагането, надзора и прегледа на политиките и практиките за възнагражденията;
- б. да разполага с подходящи финансови ресурси и безпрепятствен достъп до цялата информация и данни от независимите 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, където е необходимо, да се обръща за съвети към външни експерти.

54. Комитетът за възнагражденията следва да си сътрудничи с други комитети от надзорната функция, чиито дейности могат да имат въздействие върху създаването и правилното функциониране на политиките и практиките за възнагражденията (напр. комитетите по риска, одитния комитет и комитета за подбор); и да осигурява подходяща информация на надзорната функция и, когато е уместно, на общото събрание на акционерите за извършените дейности.

55. 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.

56. Член на комитета по риска следва да участва в заседанията на комитета за възнагражденията, когато и двата комитета са установени и обратно.

## 2.5 Преглед на политиката за възнагражденията

57. Надзорната функция или, ако е установен, комитетът за възнагражденията следва да гарантира, че политиката и практиките за определяне на възнагражденията на институцията са предмет на централен и независим вътрешен преглед поне веднъж годишно.

58. Основен преглед на спазването на регламента, политиките на групата, процедурите и вътрешните правила следва да бъде извършен от функцията за вътрешен одит на консолидиращата институция.
59. Институциите следва да извършват централен и независим преглед на индивидуална основа. Когато става дума за група, институции, които не са значими и са дъщерни дружества, 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 надзорната функция на тази институция.
60. Периодичният независим преглед на политиките за възнагражденията на малките и по-малко сложни институции може да бъде частично или изцяло възможен на външни изпълнители. Големите и по-сложни институции следва да разполагат с достатъчно ресурси, за да проведат прегледа вътрешно. Квалифицирани и независими външни консултанти<sup>15</sup> могат да допълват и подкрепят институцията при изпълнението на тези задачи. Надзорната функция отговаря за прегледа.
61. В рамките на централен и независим вътрешен преглед, институциите следва да преценят дали цялостните политики, практики и процеси по отношение на възнаграждението:
- а. работят 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 член 141 от Директива 2013/36/ЕС и не ограничават способността на институцията да поддържа или възстанови стабилна капиталова база в съответствие с раздел 6 от настоящите насоки.
62. Другите съответни вътрешни корпоративни функции (т.е. човешки ресурси, правна, стратегическо планиране и т.н.), както и други ключови комитети с надзорни функции (т.е. 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.

<sup>15</sup> За допълнителна информация относно възлагането на дейности на външни изпълнители, обърнете се към насоките на ЕБО относно вътрешното управление (GL 44).

63. 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 надзорната функция, следва да гарантират, че корективен план за действие се предлага, одобрява и изпълнява своевременно.
64. 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 надзорната функция и да се предоставят на ръководния орган, съответните комитети и корпоративни функции.

### 3. Политики за възнагражденията и контекст на групата

65. В съответствие с член 92, параграф 1 и член 109 от Директива 2013/36/ЕС институциите следва да спазват всички изисквания на член 92, параграф 2 и членове 93— 96 от същата директива, включително приложимите регулаторни технически стандарти относно възнагражденията, на консолидирана, подконсолидирана (включително дъщерни предприятия и клонове в трети държави) основа и на индивидуално ниво. По отношение на индивидуалното ниво, компетентните органи могат да се възползват от дерогацията, предвидена в член 7 от Регламента за капиталовите изисквания в съответствие с член 109, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС. Отговорност на институциите е да гарантират, че вътрешните политики за възнагражденията са в съответствие със специалните изисквания по отношение на дейности, изпълнявани във всяка съответна юрисдикция.
66. На консолидирана или подконсолидирана основа, консолидиращата институция и компетентните органи следва да гарантират, че политика за възнагражденията, валидна за цялата група е приложена и спазена за:
- а. целия персонал във всички институции и други структури в обхвата на пруденциалната консолидация, включително всички клонове; и
  - б. целия идентифициран персонал<sup>16</sup> във всички институции и други структури в обхвата на пруденциалната консолидация, включително всички клонове.
67. По отношение на институции и структури в рамките на дадена група, намиращи се в повече от една държава членка, политиката за възнагражденията на групата следва да посочва как нейното изпълнение следва да третира различията между националните транспонирания на изискванията по отношение на възнаграждението на Директива 2013/36/ЕС, по-специално по отношение на прилагането на ограничение на максималното съотношение между променливите елементи на възнаграждението и постоянното възнаграждение до 100 % (ако е приложимо, до 200 % с одобрението на

---

<sup>16</sup> По отношение на процеса на идентификация в контекста на група вижте точка 5.

акционерите)<sup>17</sup>, възможността да прилагат номинален дисконтов процент<sup>18</sup> и всякакви ограничения по отношение на ползването на инструменти<sup>19</sup>.

68. В съответствие с член 92, параграф 1 и член 109 от Директива 2013/36/ЕС консолидиращата институция трябва да гарантира, че дъщерните предприятия, които попадат в обхвата на пруденциалната консолидация, но които сами по себе си не са в приложното поле на Директива 2013/36/ЕС, имат политики за възнагражденията, които са в съответствие с политиката за възнагражденията на групата за целия персонал и спазват изискванията на член 92, параграф 2 и членове 93 и 94 от Директива 2013/36/ЕС поне за тези категории идентифициран персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на групата. Това се отнася също за специфични изисквания на Директива 2013/36/ЕС, които не са били включени в законодателството за други сектори (напр. за персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на групата, но които са служители на структурите, попадащи в обхвата на Директива 2011/61/ЕС<sup>20</sup> и Директива 2009/65/ЕО<sup>21</sup>, консолидиращата институция трябва да гарантира, че ограничаването на променливите елементи на възнаграждението до 100 % (ако е приложимо, до 200 % с одобрението на акционерите) на постоянните елементи на възнаграждението е спазено).<sup>22</sup> Когато специфичните изисквания на Директива 2013/36/ЕС са в противоречие със секторните изисквания (напр. съгласно Директива 2011/61/ЕС или Директива 2009/65/ЕО), специфичното секторно законодателство следва да преобладава (напр. структурите, попадащи в приложното поле на Директива 2011/61/ЕС или Директива 2009/65/ЕО следва да заплащат променливото възнаграждение на идентифицирания персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на групата в дялове или акции на съответния алтернативен инвестиционен фонд или дялове на съответното ПКИПЦК (Приложение II , параграф 1, буква м) от Директива 2011/61/ЕС и член 14, букви б) и м) от Директива 2009/65/ЕО, съответно).

69. 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 клон от ЕС, би попаднал в обхвата на идентифицирания персонал на тази институция или клон от ЕС, е идентифициран персонал. Тези командировани служители следва да бъдат подчинени на разпоредбите на членове 92, 93 и 94 от Директива 2013/36/ЕС, тъй като те се изпълняват в държавата членка, в която е

<sup>17</sup> член 94, параграф 1, буква ж), подточки i) и ii) на Директива 2013/36/ЕС.

<sup>18</sup> член 94, параграф 1, буква ж), подточка iii) от Директива 2013/36/ЕС.

<sup>19</sup> член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС.

<sup>20</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 (ОВ L 174, 1.7.2011 г., стр. 1).

<sup>21</sup> Директива 2009/65/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 година относно координирането на законовите, подзаконовите и административните разпоредби относно предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПЦК) (ОВ L 302, 17.11.2009 г., стр. 32).

<sup>22</sup> Повече информация за това как се определят тези членове на персонала е посочена в раздел 5.3 „Процес на идентифициране на индивидуално и консолидирано ниво“, по-долу.



установена институция 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 класифицирано като идентифицирано по силата на Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, като се вземат предвид определеното възнаграждение за съответния период от време и ролята и отговорностите по време на командировката.

70. 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.
71. По отношение на дъщерни предприятия, установени в трети държави, които са включени в обхвата на пруденциалната консолидация на консолидираща институция в държава членка, политиката за възнагражденията в рамките на групата следва да определя максималното ниво на съотношението между променливия елемент на възнаграждението и постоянния елемент не по-високо от 100 % (ако е приложимо, до 200 % с одобрението на акционерите на ниво група), да посочи дали се прилага номиналният дисконтов процент и да гарантира, че за изплащането на сумите на променливото възнаграждение се използват инструменти в съответствие с настоящите насоки и Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията<sup>23</sup>.
72. Дъщерно дружество, установено в трета държава, включено в обхвата на пруденциалната консолидация на консолидираща институция в държава членка, следва да има политики за възнаграждения, които са в съответствие с политиката за възнагражденията на групата и да спазва изискванията на член 92, параграф 2 и членове 93 и 94 на Директива 2013/36/ЕС поне за тези категории персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на групата.
73. 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.
74. Изискванията по отношение на възнагражденията на Директива 2013/36/ЕС и настоящите насоки се прилагат по отношение на институции, независимо от факта, че те

<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 променливото възнаграждение (ОВ L 148, 20.5.2014 г., стр. 21). Той е публикуван на: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006)

може да са дъщерни дружества на институцията майка в трета държава. Когато дъщерно предприятие на институцията майка от ЕС 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 дружества 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

75. 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, склонността за поемане на риск и стратегията на институцията, така че целите на задълженията да бъдат постигнати по ефективен начин.

76. При оценката на прилагането на изискванията по пропорционален начин, институциите и компетентните органи следва да разглеждат комбинация от всичките посочени критерии: големина, вътрешна организация и естество, обхват и сложност на дейностите на институцията.

77. За тази цел институциите и компетентните органи следва да вземат предвид най-малко следните критерии:

- а. общата сума на баланса или количеството на активите, държани от институцията и значимите структури, консолидирани за регулаторни цели;
- б. географското присъствие на институцията и размера на операциите в рамките на всяка юрисдикция;
- в. правната форма и наличните капиталови и дългови инструменти;
- г. разрешението за използване на вътрешни методи за измерване на капиталови изисквания (напр. вътрешнорейтинговия подход, усъвършенствания подход за измерване (AMA));
- д. дали институцията е част от група и ако това е така, оценката по отношение на пропорционалността, извършвана за групата;
- е. вид на разрешената дейност и услуги (например заеми и депозити, инвестиционно банкиране);
- ж. основната бизнес стратегия;

- з. структурата на търговските дейности и на времевия хоризонт, измеримостта и предвидимостта на рисковете от търговските дейности;
- и. структурата на финансиране на институцията;
- й. вътрешната организация на институцията, включително размера на променливото възнаграждение, което може да се заплаща на идентифицирания персонал;
- к. структурата на печалбите и загубите на институцията;
- л. вид на клиентите (напр. индивидуални, корпоративни, малки предприятия, публични субекти);
- м. сложността на продуктите или договорите.

78. Когато се прилагат изискванията по пропорционален начин, институциите са длъжни да отчетат техния рисков профил, склонността за поемане на риск и други характеристики и да разработят и прилагат политики и практики за определяне на възнагражденията, които са надлежно съобразени 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.

79. Преди изискванията за възнагражденията да се прилагат по пропорционален начин, следва да се извърши идентифицирането на персонала, въз основа на критериите, предвидени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и допълнителните вътрешни критерии<sup>24</sup>. Ограничаването на максимално съотношение между променливите елементи на възнаграждението и постоянните елементи до 100 % (200 % с одобрението на акционерите) следва да се прилага за целия идентифициран персонал в институцията и по отношение на неговите дъщерни предприятия, които са в обхвата на пруденциалната консолидация, за идентифицирания персонал, който оказва въздействие върху рисковия профил на групата, дори и ако те самите не в приложното поле на Директива 2013/36/ЕС в съответствие с насоките в раздел 3.

80. При прилагането на специфични политики за възнагражденията за различни категории идентифициран персонал, в съответствие с раздели 3 и 4 от настоящите насоки, прилагането на пропорционалността следва да отчита въздействието върху рисковия профил на институцията на тази категория идентифициран персонал.

81. Компетентните органи следва да гарантират, че институциите спазват изискванията по отношение на възнагражденията по начин, който осигурява еквивалентност на условията за конкуренция между едни и същи категории институции.

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

82. В съответствие с горепосоченото, големи (включително значими) и по-сложни институции и групи следва да имат по-усъвършенствани политики за възнаграждения и подходи за измерване на риска, а малките и по-малко сложни институции и групи могат да прилагат по-опростени политики и подходи за възнагражденията.

## 5. Процес на идентифициране

83. Отговорност на институциите е определянето 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.

84. Самооценката следва да се основава на качествени и количествени критерии, определени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и следва да включва, 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, когато е необходимо да се гарантира пълно идентифициране на целия персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията.

85. В съответствие с член 4 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията по отношение на количествените критерии, общото възнаграждение, определено за персонала през предходната финансова година следва да бъде взето предвид, за да се гарантира, че идентифицирането може да се извърши в началото на следващата финансова година. При прилагането на количествените критерии от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, институциите следва да отчитат всички парични и непарични постоянни и променливи елементи на възнаграждението, определено за професионални услуги през предходната финансова година. За постоянния елемент това са сумите, които са били определени и обикновено са изплатени през предходната финансова година. По отношение на променливия елемент това са сумите, които са определени през предходната финансова година за целия предходен период на атестация, независимо от факта, че само части от променливото възнаграждение са изплатени през предходната финансова година, а други части са разсрочени.<sup>25</sup> Стандартните работни пакети 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.

<sup>25</sup> Например за идентифицирането в началото на 2016 г. постоянното възнаграждение, което е определено и платено през 2015 г., и променливото възнаграждение, определено през 2015 г., за предходния период на атестация (напр. 2014 г.) ще бъдат добавени за изчисляване на сумата, която да се използва за идентифициране съгласно количествените критерии.

86. Институциите, които определят възнаграждение във валута, различна от евро, следва да преобразуват праговете, посочени в член 4 от Делегиран регламент 604/2014 на Комисията, както е посочено в член 5 от посочения регламент, като използват или вътрешния обменен курс, използван за консолидирането на отчетите или обменния курс, използван от Комисията за финансовото планиране и бюджета за месеца, през който е определено възнаграждението е<sup>26</sup>.
87. Когато институциите прилагат член 5, параграф 2 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, те следва да разпределят всички членове на персонала, работещи в структури в обхвата на пруденциалната консолидация за държавата, в която лицето упражнява своята основна дейност и прилагат критериите, посочени в член 4, параграф 1, буква б) и буква в) за всяка отделна държава за персонала, разпределен за конкретна държава.
88. Когато количествените критерии са изпълнени, персоналът е идентифициран персонал, освен ако институцията не прилага член 4, параграф 2 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията. Във връзка с критерий а) по отношение на персонала, на който е определено общо възнаграждение в размер на 750 000 EUR или повече през предходната финансова година, или б) от член 4, параграф 1 на Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, прилагането на член 4, параграф 2 от посочения регламент подлежи на предварително одобрение от компетентния орган.
89. Самооценката следва да бъде ясна, последователна, надлежно документирана и редовно актуализирана през годината, поне по отношение на критериите по член 3 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията. Институциите следва да гарантират, че персоналът, който е или е вероятно да попада в критериите в член 3 за срок от най-малко три месеца за дадена финансова година, се третира като идентифициран персонал.
90. 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 дейности на институцията, включително в различни географски местоположения;
  - в. по какъв начин се оценяват лицата, работещи в институциите и другите дружества в рамките на консолидационния обхват, дъщерни дружества и клонове, включително намиращите се в трети държави;
  - г. ролята и отговорностите на различните корпоративни органи и вътрешни функции, участващи в планирането, надзора, прегледа и прилагането на процеса на самооценка; и

<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)

д. резултата от идентифицирането.

91. 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 Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и всички допълнителни критерии, използвани от институциите.
92. 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 сфери и сравняване с резултатите на самооценката от предходната година.
93. 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 член 4 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията. Тези оценки следва да бъдат надлежно документирани, включително основанието на приложените изключения. Институциите следва да поддържат документация за подходящ период от време, за да позволят преглед от компетентните органи.

## 5.1 Уведомяване и предварително одобрение на изключенията

94. Когато институцията определи съгласно член 4, параграф 2 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, че професионалните дейности на служителя нямат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията и уведоми за това компетентния орган или подава искане за предварително одобрение, се прилага следното:
- а. ръководният 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 надзорната функция за взетото решение. Надзорната 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 уведомление следва да се направи без забавяне, но не по-късно от шест месеца след края на предходната финансова година, с цел да се гарантира, че компетентният орган разполага с достатъчно време за анализиране на направените

<sup>27</sup> По отношение на одобрението на изключения към политиката за възнагражденията вижте параграф 23.

изключения и че институцията може да вземе предвид всички възражения, повдигнати от компетентния орган и да коригира резултата от идентифицирането по съответния начин;

- в. всяко искане за предварително одобрение следва да бъде направено без закъснение, но най-късно до шест месеца след края на предходната финансова година. Компетентният орган следва да направи оценка на искането и да го одобри или отхвърли, доколкото е възможно, в рамките на три месеца след получаването на пълната документация;
- г. когато за служител е било определено общо възнаграждение в размер на 1 000 000 EUR или повече през предходната финансова година, компетентният орган следва незабавно да информира Европейския банков орган относно полученото искане и да предостави своята първоначална оценка. При поискване компетентният орган следва незабавно да предостави на ЕБО цялата информация, получена от институцията. Европейският банков орган ще осъществява връзка с компетентния орган, за да гарантира, че критериите от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията се прилагат по последователен начин преди да бъде взето решение относно одобрението или отхвърлянето на искането от компетентния орган.

95. Предварителното одобрение съгласно член 4, параграф 5 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията по отношение на изключванията на персонала, идентифициран във връзка с критерия по буква б) от член 4, параграф 1 от същия регламент, следва да се предоставя само за ограничен период от време. Искането за предварително одобрение съгласно член 4, параграф 5 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията следва да се извършва 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 прилагането на член 4, параграф 2 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията вече е било одобрено за текущата финансова година, предварителното одобрение следва да се отнася единствено за следващата финансова година.

96. Уведомлението за прилагане на изключения съгласно член 4, параграф 4 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, за идентифицирания персонал по отношение на критерия в буква а) от член 4, параграф 1 от този регламент, следва да се извършва ежегодно, като се прави разграничение между изключения по отношение на критериите, посочени в букви а) и б) от член 4, параграф 2 от този регламент, но ограничено до служителите, които не са били уведомени като изключени през предходния период на атестация по отношение на същия критерий (например когато член на персонала е изключен тъй като бизнес единицата не е съществена, не се изисква уведомление, когато същият член на персонала ще продължи да работи в една и съща бизнес единица и бизнес единицата все още не е съществена).

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

98. Уведомленията и исканията за предварително одобрение следва да включват всички имена или друг уникален идентификатор за идентифицирания персонал, за които следва да се прилага изключение, процентът на вътрешния капитал, който е разпределен в съответствие с член 73 на Директива 2013/36/ЕС на бизнес единицата, в която работи членът на персонала и когато това се изисква съгласно Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията анализът на въздействието на персонала върху рисковия профил на институцията за всеки член на идентифицирания персонал. Когато идентифицираният персонал работи в същата бизнес единица и има същата функция, следва да се направи съвместна оценка.

## 5.2 Управление на процеса на идентифициране

99. Ръководният орган носи крайната отговорност за процеса на идентифициране и съответната политика. Ръководният орган в надзорната 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, Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията 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 надзирава всяко изключване на персонала в съответствие с член 4, параграф 2 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, когато институциите приемат, че качествените критерии, определени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, не са изпълнени от персонала, тъй като той в действителност няма съществено въздействие върху рисковия профил на институциите;
- ж. да прави периодично преглед на одобрената политика и ако е необходимо, да я изменя.

100. 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 установен комитет за възнагражденията, членове без изпълнителни функции и когато е възможно независимите членове на ръководния орган в неговата надзорна функция следва да изпълняват съответните задачи.

101. Независимите функции за управление на риска и спазване на правилата, функциите за бизнес подкрепа (напр. правна, човешки ресурси) и съответните комитети на ръководния орган (т.е. комитети по риска, за подбор и одит) следва да участват в процеса на идентифициране в съответствие със съответната им роля и също така постоянно. По-специално, когато комитетът по риска бъде създаден, следва да участва в процеса на идентифициране, без да засяга задачите на комитета за възнагражденията. Институциите следва да гарантират подходящ обмен на информация между всички вътрешни звена и структури, 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 и консолидирана основа

102. Критериите, включени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и тези, определени допълнително от институциите следва да се прилагат от институциите на индивидуална основа, като използват данните и като имат предвид положението на отделната институция, и в допълнение от консолидиращата институция на консолидирана и подконсолидирана основа, както е определено в член 4, параграф 1, четиридесет и осма и четиридесет и девета алинеи от Регламента за капиталовите изисквания, включително също всички дъщерни дружества в обхвата на пруденциалната консолидация, които сами по себе си не попадат в приложното поле на Директивата за капиталовите изисквания, като използват консолидирани данни и като отчитат консолидационното състояние и въздействието върху рисковия профил на институциите на консолидирана основа. Същото важи и по отношение на подконсолидираната основа.
103. При прилагането на качествените критерии в член 3 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията 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, определен в член 3, параграф 1 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията („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.
104. Количествените критерии в член 4 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията се прилагат по отношение на целия персонал на консолидирана и подконсолидирана основа, включително всички дъщерни предприятия в обхвата на

консолидацията за целите на пруденциалния надзор. Например персоналът в дъщерно дружество, който получава 500 000 EUR или повече, следователно се счита за идентифициран персонал, освен ако не би бил изключени по силата на член 4, параграфи 2-5 от настоящите РТС.

105. При прилагането на качествените критерии в член 3 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията на индивидуално ниво, 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

106. 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 дружества

107. 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, които не са подчинени на 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.

108. Дъщерни предприятия, които не са обект на Директива 2013/36/ЕС, не се изисква да изпълняват процеса на идентифициране на индивидуално ниво. За тези дъщерни дружества оценката следва да се извърши от консолидиращата институция, на базата на информацията, предоставена от дъщерното дружество. Институции, които попадат в обхвата на Директива 2013/36/ЕС (кредитни институции и инвестиционни посредници), следва да извършат своя собствена самооценка за идентификация на персонала на индивидуално ниво. Малки и по-малко сложни 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.

Клонове, установени в държава членка на кредитни институции със седалище в трета държава, и институции в държава членка, които са дъщерни предприятия на институциите майки в трети държави, следва да извършват процеса на идентифициране и да информират своята институция майка за неговите резултати. Институциите в дадена

държава членка следва също да включват в своята оценка своите дъщерни дружества, които попадат в обхвата на пруденциалната консолидация и клоновете, намиращи се в трети държави. За клонове, критериите за идентификация следва да се прилагат по еднакъв начин към функциите, бизнес дейностите и служителите, намиращи се в дадена държава членка, както те биха били приложени за институцията на индивидуално ниво.

## 6. Капиталова база

109. Институциите и компетентните органи следва да гарантират, че определянето, изплащането и получаването на променливото възнаграждение, включително прилагането на клаузи за удържане и клаузи за възстановяване, съгласно политиката за възнагражденията на институциите не е в ущърб на поддържането на стабилна капиталова база.
110. При оценяването дали капиталовата база е стабилна, институцията следва да отчита цялостния си собствен капитал, и по-специално базовия собствен капитал от първи ред, комбинираното изискване за буфер съгласно определението в член 128, параграф 6 от Директива 2013/36/ЕС и ограниченията по отношение на разпределенията, предвидени в член 141 от Директива 2013/36/ЕС, които се прилагат по отношение на променливото възнаграждение на целия персонал, както и резултата от процеса на оценка на адекватността на вътрешния капитал. Изискванията за поддържане на комбинираното изискване за буфери, посочени в член 129 на Директива 2013/36/ЕС, включително ограниченията по отношение на разпределенията, предвидени в член 141, параграфи 2) и 3) от посочената директива, се прилагат също и на консолидирана и подконсолидирана основа. Освен това компетентните органи следва да вземат предвид резултатите от процеса на надзорен преглед и оценка в съответствие със съответните насоки на ЕБО.
111. Институциите следва да включват въздействието на променливото възнаграждение — както авансови, така и разсрочени суми — в своето капиталово планира и ликвидността, както и в своя цялостен процес на оценка на адекватността на вътрешния капитал.
112. Общият размер на променливото възнаграждение, определено от институцията, не трябва да ограничава способността на институцията да поддържа или възстанови стабилна капиталова база в дългосрочен план и следва да отчита интересите на акционерите и собствениците, вложителите, инвеститорите и другите заинтересовани страни. Променливото възнаграждение не следва да се определя или изплаща, когато ефектът би бил дестабилизиране на капиталовата база на институцията. В допълнение към ограниченията по отношение на разпределенията, предвидени в член 141 от Директива 2013/36/ЕС, институцията следва да отчита тези изисквания при определяне на:
- a. общия пул от променливо възнаграждение, който може да бъде определен за тази година; и

- б. размера на променливото възнаграждение, което ще бъде изплатено или ще бъде получено през тази година.
113. 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:
- а. намаляване на променливите бонуси в съответствие с член 141 на Директива 2013/36/ЕС, включително възможността да ги намалят до нула;
  - б. да прилагат необходимите коригиращи мерки по отношение изпълнението на дейността, по-специално клаузата за удържане;
  - в. да използват 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.
114. Компетентните органи следва да се намесват, когато определянето на променливо възнаграждение е в ущърб на поддържането на стабилна капиталова база, като изискват от съответната институция да намали или приложи таван за общия пул на променливото възнаграждение, определен до подобряването на състоянието на капиталовата адекватност; и ако е необходимо, прилагане на коригиращи мерки по отношение изпълнението на дейността, по-специално клаузи за удържане и изискване институциите да използват нетните печалби за укрепване на собствения капитал.

## ДЯЛ II — Изисквания по отношение на структурата на възнагражденията

### 7. Категории на възнагражденията

115. Съгласно Директива 2013/36/ЕС, възнаграждението е постоянно или променливо възнаграждение; не съществува трета категория възнаграждение. Когато възнаграждението е променливо и се изплаща на идентифицирания персонал, всички изисквания на член 94 от ДКИ трябва също да бъдат изпълнени 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) на Директива 2013/36/ЕС и настоящите насоки.

116. Когато не е възможно ясно разпределение на елемента постоянно възнаграждение въз основа на критериите, установени в тези насоки, то следва да се разглежда като променливо възнаграждение.
117. Възнаграждението е постоянно, когато условията за неговото определяне 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, определена 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, отменени или анулирани от институцията;
  - ж. не предоставят стимули за поемане на риск; и
  - з. не зависят от изпълнението на дейността.
118. Елементи на възнаграждението, които или са част от основна общоинституционална политика, когато те отговарят на условията, посочени в параграф 117 или плащания, които са задължителни съгласно националното право, се считат за постоянно възнаграждение. Това включва плащания, които са част от стандартни работни пакети, определени в настоящите насоки.
119. Следните елементи на възнаграждението трябва също да се разглеждат като постоянни, когато всички сходни ситуации се третират по последователен начин:
- а. възнагражденията, изплащани на командированите служители взимат 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 определя, тъй като служителите работят временно в чужбина или на различна позиция с равнище на възнаграждението, което изисква корекция, която отразява равнищата на заплащане на съответния пазар;
- iii. равнището на допълнителни плащания се основава на предварително определени критерии;
- iv. продължителността на надбавката е свързана с продължителността на ситуацията, посочена по-горе.

## 8. Особени случаи на елементите на възнаграждението

### 8.1 Надбавки

120. Променливото и постоянното възнаграждение на институциите може да се състои от различни елементи, включително допълнителни или съпътстващи плащания или възнаграждения. 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.

121. 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 непреки показатели за изпълнение на дейността. В този случай институцията следва да може да покаже, че тези показатели не са свързани с изпълнението на дейността ѝ, например чрез анализ на корелацията на използваните показатели за изпълнение на дейността.

<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 т.н.

<sup>29</sup> Квалификацията като идентифициран персонал не следва да се разглежда като извършване на определена дейност или функция.

122. Когато надбавките се основават на извършването на определена дейност, функцията или организационна отговорност на персонала, за да бъдат правилно съотнесени към постоянния елемент на възнаграждението, те следва да отговарят на критериите, посочени в параграф 117, като отчитат всички от следните данни:
- а. надбавката е свързана с извършването на определена дейност или организационна отговорност и се определя, докато не настъпят съществени промени по отношение на отговорностите и правомощията на извършената дейност, така че в действителност персоналът има различна дейност или организационна отговорност;
  - б. сумата не зависи от каквито и да е фактори, различни от извършването на определена дейност или поемането на определена организационна отговорност и критериите, посочени в параграф 182;
  - в. всеки друг член на персонала, който извършва същата дейност или носи една и съща организационна отговорност и който се намира в сравнима ситуация би имал право на сходна надбавка, без да се засягат разпоредбите на параграф 182 от настоящите насоки.
123. Компетентните органи следва да гарантират, че надбавките не са инструмент или метод, който да улеснява неспазването на Директивата за капиталовите изисквания от институциите.

## 8.2 Променливо възнаграждение въз основа на бъдещо изпълнение на дейността

124. Когато определянето на променливото възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране, се основава на минало изпълнение на дейността от поне една година, но зависи също от бъдещите условия, свързани с изпълнение на дейността, трябва да се прилага следното:
- а. институциите следва да дефинират ясно пред персонала допълнителните условия за изпълнение на дейността, които трябва да бъдат изпълнени след определянето на променливото възнаграждение, за да може то да бъде получено;
  - б. институциите следва да преценят преди получаването на променливото възнаграждение, че условията за неговото получаване са изпълнени;
  - в. допълнителните ориентирани към бъдещето условия за изпълнение на дейността следва да бъдат определени за предварително дефиниран период на изпълнение на дейността от най-малко една година;
  - г. когато допълнителните, ориентирани към бъдещето условия за изпълнение на дейността не са изпълнени, до 100 % от променливото възнаграждение,

определено съгласно тези условия, следва да бъде предмет на клаузата за удържане;

- д. периодът на разсрочване следва да завършва най-рано една година след като е оценено условието за изпълнение на дейността; всички други изисквания 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 на дейността преди определянето му;
- е. за изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, общият размер на определеното променливо възнаграждение следва да се вземе предвид през финансовата година, за която е предоставено променливото възнаграждение, включително когато са определени дългосрочни планове за стимулиране. Това следва да се прилага също, когато изпълнението на дейността от минали периоди е оценено в дългогодишен период на атестация.

125. Когато бъдеща схема на възнаграждения за променливо възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране, се основава изключително на условия за бъдещо изпълнение на дейността (напр. когато нови служители получават дългосрочни планове за стимулиране в началото на първата година на работа), сумата следва да се счита за определена след като са изпълнени условията за изпълнение на дейността, в противен случай предоставяне не следва да се извършва. Определените суми следва да бъдат взети предвид при изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение през финансовата година преди неговото определяне. Когато даден брой инструменти са определени, те следва по изключение да бъдат оценени за целите на изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение с пазарната цена или справедливата стойност, определени към момента на предоставяне на бъдещата схема на възнаграждения за променливото възнаграждение. Букви а) — в) от параграф 124 следва да се прилагат. Всички други изисквания се прилагат по същия начин както за променливото възнаграждение, напр. периодът за разсрочване започва да тече след определянето на променливото възнаграждение.

### 8.3 Отсрочени лихвени плащания

126. “Отсрочени лихвени плащания” по смисъла на член 4, параграф 1, буква г) от Директивата за ЛУАИФ са подчинени на разпоредбите за възнагражденията на Директивата за ЛУАИФ; параграф 2 от приложение I на Директивата за ЛУАИФ конкретно включва отсрочената лихва в определението за възнаграждение<sup>30</sup>. Относно лицата,

<sup>30</sup> Приложение I, параграф 2 от Директивата за ЛУАИФ гласи, че: “Принципите, предвидени в параграф 1, се прилагат за всякакъв вид възнаграждения, изплащани от ЛУАИФ, за всички суми, изплащани пряко от самия



управляващи алтернативни инвестиционни фондове се прилагат Насоките на ЕОЦКП за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директивата<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 за тези членове на персонала посредством отсрочени лихвени инструменти, 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 определянето им;
- б. всички плащания, извършени от алтернативни инвестиционни фондове за тези членове на персонала посредством отсрочени лихвени инструменти, които представляват пропорционална възвращаемост на всяка инвестиция на тези членове на персонала (посредством отсрочен лихвен инструмент) за алтернативен инвестиционен фонд, не следва да се включват в изчислението.

127. Дивиденди, платени за получените акции или равностойни капиталови дялове, които членовете на персонала получават като акционери или собственици на институция, не са част от възнаграждението за целите на настоящите насоки. Въпреки това такива плащания не трябва да се използват като начин за плащане на променливото възнаграждение, което би довело до заобикаляне на изискванията за възнаграждението, определени от Директивата за капиталовите изисквания.

## 8.4 Бонуси за задържане

128. Институциите следва да могат да обосноват своя основателен интерес в определянето на бонуси за задържане на лице на идентифицирания персонал. Например, бонусите за задържане могат да се използват в рамките на реструктурирания, в процес на спиране на дейността или след промяна в контрола.

129. Бонусът за задържане трябва да съответства на изискванията за променливото възнаграждение, включително последващото отчитане на риска, плащания с инструменти, разсрочване, задържане, клауза за удържане и клауза за възстановяване.

---

ФАИ, включително отсрочени лихви, и за всяко прехвърляне на дялове или акции от ФАИ 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 техния рисковия профил или рисковите профили на управляваните от тях ФАИ” (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 отсрочената лихва съгласно Директивата за ЛУАИФ, вж. по-специално точки 10, 13, 16 и 159 от насоките на ЕОЦКП.

Бонусите за задържане не се основават на изпълнение на дейността, а на други условия (т.е. обстоятелството, че членът на персонала остава в институциите за предварително определен период от време или до настъпването на определено събитие), следователно предварителни корекции за риска не са необходими.

130. Бонусите за задържане не следва да се определят единствено за компенсиране на свързаното с изпълнение на дейността възнаграждение, което не е изплатено поради недостатъчно изпълнение на дейността или финансовото състояние на институцията.
131. Институциите следва да определят срока за задържане като определен период от време или чрез определяне на събитие, кога условието за задържане следва да бъде изпълнено. Бонусите за задържане следва да бъдат определени след изтичане на срока на задържане или изпълнение на условието за задържане.
132. Бонусът за задържане следва да бъде взет предвид при изчисляването на съотношението между променливото и постоянното възнаграждение като променливо възнаграждение. Бонусът за задържане следва да бъде взет предвид или с годишна сума за всяка година от периода на задържане, която се изчислява на линейна пропорционална основа, независимо от факта, че цялата сума се определя след края на периода на задържане, или с пълната сума, когато условието за задържане е изпълнено. Когато точната продължителност на периода на задържане не е известна предварително, институцията следва да определи и надлежно да документира период, като отчита положението и предприетите мерки, които обосновават изплащането на бонуса за задържане. Изчисляването на съотношението следва да се основава на определения срок.

## 8.5 Пенсионни права по преценка на работодателя

133. Пенсионните права по преценка на работодателя са форма на променливо възнаграждение. Когато условията на пенсионната схема на дружеството включват пенсионни обезщетения, които не се основат на изпълнение на дейността 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 рутинни условия за заетост в съответствие с раздела от настоящите насоки относно дефинициите.
134. 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 поети от члена на персонала, и които могат да засегнат институцията в дългосрочен план.

135. Пълният размер на пенсионните обезщетения по преценка на работодателя трябва да бъде определен в съответствие с член 94, параграф 1, буква о) от Директивата за капиталовите изисквания, в инструментите, посочени в буква л) от настоящата точка и:
- а. Когато лице от 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 получаване;
  - б. когато лице от идентифицирания персонал достигне пенсионна възраст, петгодишен период на задържане трябва да се приложи към пълната сума, платена в инструменти.
136. Институциите следва да гарантират, че клаузата за удържане и клаузата за възстановяване 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

137. Гарантираното променливо възнаграждение може да приеме няколко форми, като например „гарантиран бонус“, „welcome бонус“, „бонус за постъпване в дружеството“, „минимален бонус“ и т.н. и може да бъде определено в парични средства или в инструменти.
138. При определянето 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 силна капиталова база, в съответствие с член 94, параграф 1, буква д) от посочената директива и раздел 6 от настоящите насоки.
139. Институциите следва да определят 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.
140. Институциите и компетентните органи не могат да включват размера на гарантираното променливо възнаграждение при изчисляването на съотношението между постоянните и променливите елементи на общото възнаграждение за първия период на изпълнение на дейността, когато гарантираното променливо възнаграждение

се определя при назначаването на нови служители преди започването на първия период на изпълнение на дейността.

141. Като част от уредбата, която гарантира тази част от променливото възнаграждение, институциите могат да не прилагат клаузата за удържане и клаузата за възстановяване 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

142. Компенсацията за изкупуване на предишен договор следва да се определя съгласно условията, определени в параграф 138 от настоящите насоки.

143. Възнаграждението следва да се разглежда като предоставено като компенсация или за изкупуване на предишен договор, когато разсрочено променливо възнаграждение 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, включително договорености за разсрочване, задържане, изплащане в инструменти и клауза за възстановяване.

## 9.3 Обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение

144. Политиките за възнагражденията на институциите следва да определят възможното използване на плащанията при прекратяване на трудови правоотношения, включително максималния размер или критериите за определяне на тези суми, които могат да бъдат определени като обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение на идентифицирания персонал. Редовните плащания на възнаграждението, свързани с продължителността на периода на предизвестие, не следва да се считат за обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение.

145. Институциите следва да разполагат с рамка, в която обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение се определя и одобрява, включително ясно разпределение на отговорностите и правомощията за вземане на решения и процедурното участие на персонала с контролни функции.

146. Обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение 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) на Директива 2013/36/ЕС обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение трябва да отразяват постигнатото с течение на времето

изпълнение на дейността и не трябва да възнаграждават пропуск или некоректно поведение.

147. Обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение не следва да се определя в случай на явно неизпълнение, което дава възможност за незабавното прекратяване на договора или освобождаването на персонала.
148. Обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение не следва да се определя, когато член на персонала напусне доброволно, за да заеме длъжност в различен правен субект, освен ако то се изисква съгласно националното трудово право.
149. Обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение може да включват обезщетение при съкращаване за загуба на длъжност и може да попадат в приложното поле на клауза за въздържане от конкуренция в договора. Извършените допълнителни плащания поради предсрочното прекратяване на договор следва да се разглеждат като обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение, по-специално в следните ситуации:
- a. институцията прекратява договорите на персонала, поради своята несъстоятелност;
  - б. институцията желае да прекрати договора следствие на съществено намаляване на дейностите, 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;
  - в. институцията и членът на персонала се договарят за споразумение в случай на потенциален или действителен трудов спор за избягване на решение за уреждане на спора по съдебен ред.
150. Когато институциите определят обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение, те следва да могат да обосноват пред компетентния орган причините за обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение, целесъобразността на определената сума и критериите, използвани за определяне на размера, включително, че то е свързано с постигнатото с течение на времето изпълнение на дейността и че не възнаграждава пропуск или некоректно поведение.
151. При определяне на размера на обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение, които трябва да бъдат предоставени, институцията следва да отчете постигнатото с течение на времето изпълнение на дейността 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 отчетат, когато се определя общата сума на обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение за персонала,

като се отчита капиталовата база на институцията; тези обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение 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 трудово правоотношение, което иначе би било определено, когато при изчисляването на обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение би било отчетено само изпълнението на дейността във времето, включително възможността за намаляване на сумата до нула.

152. Несъстоятелност на институции включва следните ситуации:

- а. когато институцията е обект на държавна намеса или е обект на мерки за ранна намеса или мерки по 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, четиридесет и седма алинея от Директива 2014/59/ЕС;
- в. когато значителни загуби водят до ситуация, при която институцията вече няма стабилна капиталова база и следствие на това сферата на дейност е продадена или дейността е ограничена.

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

- а. когато 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, на базата на умисъл или груба небрежност.

154. Обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение на служители следва да се разглеждат като променливо възнаграждение. Следните размери на обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение на служители не следва да

<sup>32</sup> Директива 2014/59/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година 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).

се вземат предвид за целите на изчисляването на това съотношение и за прилагането на разсрочването и изплащането на сумите в инструменти:

- a. обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение, задължителни по силата на националното трудово законодателство, задължителни след решение на съд или изчислени чрез предварително определена обща формула, определена в рамките на политиката за възнагражденията в случаите, посочени в параграф 149;
- б. договореностите, сключени за загуба на длъжност, когато те са предмет на клауза за въздържане от конкуренция („gardening leave“) в договора и са изплатени в бъдещи периоди до размера на постоянното възнаграждение, което би било платено за периода на въздържане от конкуренция, в случай че служителите все още са на работа;
- в. обезщетенията при прекратяване на трудови правоотношения съгласно параграф 149, които не изпълняват условието, посочено в буква а) от настоящия параграф, при което институцията е посочила на компетентния орган причините и уместността на размера на обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение.

155. При изчисляване на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, следните суми за обезщетението при прекратяване на трудово правоотношение на служители следва да бъдат взети предвид като променливо възнаграждение за целите на изчисляването на това съотношение за последния период на изпълнение на дейността:

- a. сумата на всички по-големи суми от постоянното възнаграждение за бъдещи периоди съгласно параграф 154, буква б);
- б. всяко друго обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение, което не е изброено в параграф 154.

## 10. Забрани

### 10.1 Лично хеджиране

156. Когато подходяща политиката за възнагражденията е съобразена с рисковете, тя следва да бъде достатъчно ефективна и може на практика да доведе до низходяща корекция на размера на променливото възнаграждение, определено за персонала и прилагането на клауза за удържане и клауза за възстановяване.

157. 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 работа с финансови инструменти, както и изисквания за оповестяване.

158. За идентифицирания персонал следва да се счита, че е хеджирал рискът от низходяща корекция на възнагражденията, ако негов член сключи договор с трета страна или институция и е изпълнено едно от следните условия:

- а. договърът изисква от третата страна или институцията да извършва плащания пряко или непряко към 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.

159. За член на идентифицирания персонал следва да се счита, че е застраховал риска от низходяща корекция, когато той сключва застрахователен договор с клауза да бъде обезщетен в случай на низходяща корекция на възнагражденията. Това следва по принцип да не възпрепятства сключването на застраховка за покриване на лични плащания, като например вноски за здравеопазване и погасяване на ипотечен заем.

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

161. Институциите следва да поддържат ефективни договорености, за да гарантират, че член на идентифицирания персонал спазва изискванията 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 с функции по човешки ресурси или вътрешен контрол на институциите следва да извършват поне проверки на място за спазването на настоящата декларация по отношение на вътрешните отчети за попечителство. 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 на изискванията

162. Институциите следва да гарантират, че променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които целят или ефективно водят до неспазване на изискванията по отношение на възнаграждението за идентифицирания



персонал или, когато тези изисквания се прилагат за целия персонал с изисквания по отношение на възнаграждението за целия персонал. Това включва споразумения между институцията и трети страни, където членът на персонала има финансов или личен интерес.

163. „Заобикаляне на изискванията“ е неспазване на изискванията по отношение на възнаграждението и е налице, когато дадена институция действително не изпълнява целта и предназначението на изискванията, когато се разглеждат заедно, въпреки че формално институцията спазва формулировката на единните изисквания по отношение на възнаграждението.

164. Заобикаляне на изискванията наред с друго, е налице при следните обстоятелства:

- a. когато променливото възнаграждение се счита за постоянно възнаграждение в съответствие с формулировката на тези насоки, но не отговаря на неговите цели;
- b. когато променливото възнаграждение, различно от гарантираното променливо възнаграждение, се определя или получава въпреки че, на практика:
  - i. не е имало положителни резултати от изпълнението на дейността, измерени в съответствие с дял IV от настоящите насоки от члена на персонала, бизнес единицата или институцията;
  - ii. не съществува ефективно разпределяне на риска (т.е. предварителна или последваща корекция за риска); или
  - iii. променливото възнаграждение не е устойчиво от гледна точка на финансовото състояние на институцията;
- v. когато персоналот получава плащания от институцията или предприятие, попадащи в консолидационния обхват, 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 дружеството, 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 консолидационния обхват, които не отговарят на определението за възнаграждение, но са инструменти или методи за заобикаляне на изискванията по отношение на възнагражденията (напр. заем, който не подлежи на обратно изкупуване);
- д. когато постоянните елементи на възнаграждението се определят като брой инструменти, а не като постоянна сума;

- е. когато на персонала се определя възнаграждение в инструменти или е в състояние да купува инструменти, чиято цена не е определена по пазарна стойност или справедлива стойност при некотиран на борсата инструменти и получената допълнителна стойност не е взета предвид при променливото възнаграждение;
  - ж. когато корекциите на постоянните елементи на възнаграждението се договарят често, а корекциите в действителност се извършват за привеждане на възнаграждението в съответствие с изпълнението на дейността от персонала;
  - з. когато надбавките са определени в прекомерен размер, който не е оправдан за основните 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 трудово правоотношение, тъй като е направено в контекста на предсрочно прекратяване на договора или когато в действителност членът на персонала не се пенсионира, след като подобно определяне е извършено или когато плащанията не се предоставят ежемесечно.
165. Институциите следва да гарантират, че методът за измерване на изпълнението на дейността има подходящи контроли за гарантиране, че критериите за определяне не могат да бъдат манипулирани. Когато такива контроли не са налице, променливото възнаграждение не е подходящо свързано с изпълнението на дейността и политиката за възнагражденията не е правилно изпълнена и всяко изплащане на променливо възнаграждение може да доведе до нарушаване на регулаторните изисквания. Евентуалните манипулации включват, например, услужливи решения в двустранния процес на измерване на изпълнението на дейността, например в случаите, когато не съществуват обективни стандарти за процеса на вземане на решения по отношение на постигането на целите от членовете на персонала.
166. Институциите не следва да предоставят обезщетение за всяко намаляване или реструктуриране на променливото възнаграждение, т.е. извършено в контекста на мерките за възстановяване и реструктуриране или друга извънредна държавна помощ, през следващите години или чрез други плащания, инструменти или методи.
167. 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 и заобикаляне на прилагането на изисквания по отношение на възнаграждението за персонала, за който тези изисквания следва иначе да се прилагат.
168. 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 възнаграждението на Директива 2013/36/ЕС, например като те в

действителност създават променливо възнаграждение и вземат подходящи мерки за гарантиране, че институциите спазват изискванията на членове 92 и 94 от Директива 2013/36/ЕС.

169. 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 дейността на институцията. Институциите не следва да използват финансови инструменти като част от постоянното възнаграждение, за да заобикалят 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 с управленски и надзорни функции

170. 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.

171. За правилното справяне с конфликти на интереси и без да засягат разпоредбите на параграфи 172 и 173, членовете на надзорната функция следва да бъдат компенсирани само с постоянно възнаграждение. Базираните на стимули механизми, основани на изпълнението на дейността на институцията, следва да бъдат изключени. Възстановяването на разходи на членовете на надзорната 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.

172. Когато в изключителни случаи за надзорната функция е определено променливо възнаграждение, променливото възнаграждение и отчитането на риска следва да бъдат строго съобразени с целевия надзор, мониторинг и задачи за контрол, като отразяват правата и задълженията на физическото лице и постигането на целите, свързани с техните функции.

173. Когато променливото възнаграждение се определя под формата на инструменти, следва да се вземат 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

174. 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. Независимите контролни функции следва да си сътрудничат активно и редовно помежду си и с други съответни функции и комитети по отношение на политиката за възнаграждения и на рисковете, които могат да възникнат от политики за възнаграждения.
175. Възнаграждението на персонала в независимите контролни функции следва да даде възможност на институцията да наема квалифициран и опитен персонал в тези функции. Възнаграждението на независимите контролни функции следва да бъде предимно постоянно, за да отразява естеството на техните отговорности.
176. Методите, използвани за определяне на променливото възнаграждение на служителите с контролни функции, т.е. функциите за управление на риска, по спазване на правилата и вътрешен одит, не следва да излагат на риск обективността и независимостта на персонала.

## ДЯЛ IV — Политика за възнагражденията, определяне и изплащане на променливо възнаграждение за идентифицирания персонал

### 13. Политика за възнагражденията за идентифицирания персонал

177. Институциите трябва да гарантират, че политиката за възнагражденията за идентифицирания персонал спазва всички принципи, определени в членове 92 и 94 и, където е приложимо, член 93 от Директива 2013/36/ЕС.
178. 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.
179. Когато институциите разглеждат възможността за изплащане на по-малко от 100 % от постоянния елемент на възнаграждението в парични средства, това решение следва да бъде добре обосновано и одобрено като част от политиката за възнагражденията.
180. Когато институция с правна форма на акционерно дружество и по-специално котирана на борсата институция 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, сумата следва да бъде ясно документирана в политиките на институцията. Когато се прилага изискване за дялово участие, персоналет следва да притежава определен брой акции или номинална стойност на акциите, докато е нает на същата длъжност или на равностойна или по-висока длъжност.

### 13.1 Изцяло гъвкава политика за променливите възнаграждения

181. Институциите трябва да имат изцяло 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 дейността на съответния служител, бизнес единица и институцията. Институцията следва да посочи как променливото възнаграждение реагира на промените в изпълнението на дейността и нивата на изпълнение на дейността. Това следва да включва нива на изпълнение на дейността, при които променливото възнаграждение намалява до нула. Неетично или неотговарящо на изискванията поведение следва води до значително намаляване на променливото възнаграждение на член на персонала.
182. Постоянното възнаграждение на идентифицирания персонал следва да отразява техния 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 свързани фактори) и трудов опит, съответната дейност и нивото на възнаграждение на географското място.
183. Размерът на постоянното възнаграждение трябва да бъде достатъчно висок, за да гарантира, че е възможно намаляването на променливото възнаграждение до нула. Персоналет следва да зависи от определянето 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 дейността на институцията или на персонала няма да даде възможност за определяне на променливо възнаграждение.
184. Изплащането на сумите на постоянното възнаграждение в инструменти, ако има такива, следва да не възпрепятства способността на институцията да прилага напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение.

## 13.2 Съотношение между постоянно и променливо възнаграждение

185. Институцията следва предварително да определи в политиката си за възнагражденията подходящото ниво на максималното съотношение между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение за идентифицирания персонал, в съответствие с границите и процедурите, предвидени в член 94, параграф 1, буква ж) от Директива 2013/36/ЕС и националното законодателство, като се вземат предвид бизнес дейностите, рисковете и въздействието, което различните категории персонал имат върху рисковия профил. Институциите могат да определят различни съотношения за различните юрисдикции, различните бизнес единици, корпоративни функции и функции за вътрешен контрол и различните категории на идентифицирания персонал. Определянето на съотношението е съотношението между променливата част от възнаграждението, което може да бъде определено като максимално за следващия период на изпълнение на дейността и постоянния елемент на възнаграждението за следващия период на изпълнение на дейността.
186. Максималното съотношение следва да се изчислява като сумата на всички променливи елементи на възнаграждението, което може да се определи като максимална сума в дадена година за изпълнение на дейността, включително сумата, която се взема предвид за бонуса за задържане, разделена на сумата на всички постоянни елементи на възнаграждението, което следва да бъде определено за една и съща година на изпълнение на дейността. 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 пропускат някои от постоянните елементи на възнаграждението, когато те не са от съществено значение, например когато са определени пропорционални непарични обезщетения.
187. 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.
188. Съотношенията, определени между променливите и постоянните елементи на възнаграждението за категориите персонал или членове на персонала, следва да бъдат одобрени от ръководния орган в надзорната 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 риска или колебание в цената на инструментите.
189. Действителното съотношение следва да бъде изчислено като сбора от всички променливи елементи на възнаграждението, които са били определени за последната година за изпълнение на дейността, както е посочено в настоящите насоки, включително

суми, определени за дългогодишни периоди на атестация, разделена на сумата на постоянните елементи на възнаграждението, определено за същата година на изпълнение на дейността. За дългогодишни периоди на атестация, които не се подновяват ежегодно, институциите могат от друга страна да отчитат за всяка година от периода на изпълнение на дейността максималния размер на променливото възнаграждение, което може да бъде определено в края на периода на изпълнение на дейността, разделен на броя години на периода на изпълнение на дейността.

190. Ефективното съотношение между определеното променливо възнаграждение и постоянното възнаграждение следва да се увеличава с постигнатото изпълнение на дейността и включва нива на определени възнаграждения, които биха могли да бъдат постигнати единствено при изпълнение на дейността, което е „над целта“ или е „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 право и политиката за възнагражденията на институцията.

191. При изчисляване на максимално допустимото или ефективното 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

192. Процесът на отчитане на риска включва изпълнението на дейността и процеса на измерване на риска (точка 14.1); процеса на определяне на възнаграждението (точка 14.2); и процеса на изплащане (точка 15). На всеки етап от процеса на отчитане на риска променливото възнаграждение следва да бъде коригирано за всички поети настоящи и бъдещи рискове. Институцията следва да гарантира, че стимулите за поемане на рискове са балансирани със стимули за управление на риска.

193. Институцията следва да приведе в съответствие времевия хоризонт на риска и измерването на изпълнението на дейността с бизнес цикъла на институцията в дългогодишна рамка. Институциите следва да определят период на атестация и периоди на изплащане на възнаграждението 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 атестация и изплащане следва да отчитат дейността и позицията на категорията идентифициран персонал или в изключителни случаи на един член на идентифицирания персонал.

194. 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, изпълнението на дейността и необходимите корекции за риска. Абсолютните измерители за изпълнение на дейността следва да бъдат определени от институцията въз основа на собствената ѝ стратегия, включително нейните рисков профил и склонност към риск. Относителните измерители за изпълнение на дейността следва да бъдат определени за сравняване на изпълнението на дейността 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.
195. 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 на дейността или приложените корекции с оглед на риска;
  - в. с участието на съответните контролни функции;
  - г. отчитане на личните стимули на персонала, който прави преценката и евентуалните конфликти на интереси;
  - д. прилагане на подходящи проверки и баланси, включително например извършване на такива корекции в рамките на група, които включват служители на бизнес единици, корпоративни и контролни функции и др.;
  - е. одобряване на оценката, направена от контролна функция или на подходящо ниво на отчетност над функцията, която извършва оценката, напр. ръководния орган в неговата управленска или надзорна функция или в комитета за възнагражденията.
196. Институциите трябва да осигурят прозрачен процес на отчитане на риска за идентифицирания персонал, включително всички елементи на преценката.
197. Ако крайният резултат след прилагане на 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 надзорната функция.



## 14.1 Процес на измерване на изпълнението на дейността и риска

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

### 14.1.1 Оценки на риска

199. Институцията следва да определи целите на институцията, бизнес единиците и персонала. Тези цели следва да бъдат получени от нейната дейност и стратегията по отношение на риска, корпоративните ценности, склонността към поемане на риск и дългосрочните интереси и да отчитат също така цената на капитала и ликвидността на институцията. Институциите следва да направят оценка на постиженията на бизнес единиците и членовете на идентифицирания персонал на институцията по време на периода на атестация в съответствие с техните цели.

200. Институциите следва да вземат предвид всички настоящи и бъдещи рискове, независимо дали са балансови или задбалансови, като правят разграничение между свързани с институцията рискове, бизнес единиците 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 единици.

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

202. За консервативно отчитане на всички съществени рискове на ниво институция и бизнес единица, институциите следва да използват същите методи за измерване на риска, които се използват за целите на вътрешно измерване на риска, напр. в рамките на процеса на оценка на адекватността на вътрешния капитал и в индивидуалната оценка на адекватността на ликвидността на институцията. Институциите следва да вземат предвид очакваните и неочакваните загуби и извънредните условия. Например, ако дадена институция използва усъвършенстван подход за измерване за капиталовите изисквания за операционен риск, тази методология вече ще включва сериозни загуби и сценариен анализ. По подобен начин, кредитният риск, пазарният риск или моделите за

икономически капитал на институциите също ще включват неблагоприятни пазарни условия.

203. Институциите следва да могат да покажат 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 оценка на адекватността на вътрешния капитал, следва да бъдат отразени от институцията по пропорционален начин в политиката за възнагражданията. По-усъвършенствани методи на процеса на оценка на адекватността на вътрешния капитал 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 на дейността

204. Институциите следва да определят и документират както количествени, така и качествени, включително финансови и нефинансови критерии за изпълнение на дейността за физическите лица, бизнес единиците и институцията. Критериите за изпълнение на дейността следва да не насърчават поемането на прекомерни рискове или продажбата на неподходящи продукти.
205. Институциите следва да използват подходящ баланс между количествени и качествени критерии, както и между абсолютни и относителни критерии.
206. Критериите, използвани за измерване на риска и изпълнението на дейността, 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 на дейността и следва да гарантират, че процесът на определяне на възнаграждението има подходящо въздействие върху поведението на персонала.
207. Критериите за изпълнение на дейността следва да включват осъществими цели и показатели, върху които членът на идентифицирания персонал има известно пряко влияние. Например, променлива на индивидуално ниво за кредитен инспектор може да бъде изпълнението на дейността, свързана с кредити, предоставени или контролирани от това лице, докато за управителя на бизнес единица може да бъде изпълнението на дейността на управленския екип на тази единица. При оценяването на изпълнението на дейността следва да се измерват действително реализираните резултати и постижения.
208. Количествените критерии следва да покриват период, който е достатъчно дълъг, за да обхванат правилно риска, поет от членове на идентифицирания персонал, бизнес единиците и институцията и следва да бъдат коригирани спрямо риска и да включват мерки за икономическа ефективност. Примери за критерии за изпълнение на дейността 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 оценка на адекватността на вътрешния капитал или финансови данни, които се отнасят до бюджета на отделните функции (напр. за корпоративна функция, включително правна и човешки ресурси) или до техния профил по отношение на операционния риск, или чисто счетоводни корекции.

209. 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 риска 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 на дейността изискват допълнителни корекции за риска.
210. Качествените критерии (например постигането на резултатите, спазването на стратегията в рамките на склонността за поемане на риск и исторически резултати на спазването) следва да бъдат от значение на ниво институция, бизнес единица 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, способност за творчество, мотивация и сътрудничество с други бизнес единици, вътрешен контрол и корпоративни функции.

### 14.1.3 Специфични критерии за контролни функции

211. Когато персоналят с контролни функции получава променливо възнаграждение, това следва да бъде оценено и променливата част на възнаграждението да се определя отделно от контролираните от него бизнес единици, включително изпълнението на дейността, което произтича от бизнес решения (например одобрение на нов продукт), при които участва контролната функция.
212. Критериите, използвани за оценка на изпълнението на дейността и рисковете, следва основно да се базират на целите на функциите за вътрешен контрол. Променливото възнаграждение на служителите с контролни функции следва основно да произтича от целите за контрол, напр. съотношението на капитала от първи ред, съотношението на необслужвани заеми, процент за възстановяване на необслужваните заеми или констатации от одита. Тяхното променливо възнаграждение може да се основава също до известна степен на изпълнението на дейността 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 със бизнес единиците, които контролират.

213. Ако ръководителят на функцията за управление на риска (chief risk officer) е също така член на ръководния орган, принципите, посочени в параграфи 211 и 212, следва да се прилагат и за неговото възнаграждение.

## 14.2 Процес на определяне

214. Институциите следва да определят бонусите. При определяне на бонусите или индивидуални възнаграждения, институциите следва да разглеждат всички текущи рискове, очаквани загуби, пресметнати неочаквани загуби и извънредни условия, свързани с дейностите на институцията.

215. Променливото възнаграждение следва да бъде определяно след края на периода на атестация. Периодът на атестация следва да бъде най-малко една година. Когато се използват по-дълги периоди, различните периоди на атестация могат да се припокриват, например ако годината на нов дългогодишен период започва всяка година.

216. След периода на атестация, институцията следва да определи променливото възнаграждение на отделни членове на идентифицирания персонал като пренася критериите за изпълнение на дейността и корекциите за риска при определяне на действителните възнаграждения. По време на този процес на определяне институцията следва да коригира възнаграждението за потенциални неблагоприятни развития в бъдеще („предварителна корекция за риска“).

### 14.2.1 Определяне на бонуси

217. Институциите следва да определят един или повече бонуси за периода, за който се определя променливото възнаграждение, и да изчислят целия бонус за институцията като сумата на тези бонуси.

218. 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 на дейността и риска, определени за цялата институция, целите на контрола и финансовото състояние на институцията, включително нейните капиталова база и ликвидност. Показателите за изпълнение на дейността, използвани за изчисляване на бонусите, следва да включват показатели за изпълнение на дейността в дългосрочен план и да вземат предвид реализираните финансови резултати. Внимателното използване на счетоводни методи и методи за оценка следва да бъде на лица, като осигурява вярна и точна оценка на финансовите резултати, капиталовата база и ликвидността.

219. Бонусите не следва да бъдат определени на определено ниво, за да отговарят на исканията за възнаграждения.

220. Институциите следва да имат подходящи процедури и проверки при определяне на цялостните бонуси.
221. 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 единиците и контролните функции след оценка на тяхното изпълнение на дейността. Индивидуалните определени възнаграждения впоследствие следва да се основават на оценката на изпълнението на дейността на съответното лице.
222. 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 на дейността, с които се оценява персонала, разпределението на бонуси следва да се извърши за члена на персонала; бонуса за бизнес единицата и за институцията е равен на сумата на потенциалните определени суми, разпределени на съответните подчинени нива. Институцията следва да гарантира, че нейното цялостно изпълнение на дейността е взето предвид по подходящ начин.
223. При разпределянето на бонусите до нивото на бизнес единицата 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.
224. При избора на подход институциите трябва да отчитат следното: формулите да са по-прозрачни и следователно да водят до ясни стимули, 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 управлението и следователно може да намали основания на риска стимулиращ ефект на променливото възнаграждение, основаващо се на изпълнение на дейността. Поради това то следва да се прилага с подходящи контроли и в добре документиран и прозрачен процес.
225. Фактори като бюджетни ограничения, задържане на персонала и съображения при наемането, субсидиране между бизнес единици и т.н. не трябва да са водещи при разпределението на бонусите, тъй като те могат да отслабят връзката между изпълнение на дейността, риск и възнаграждение.
226. Институциите следва да поддържат данни за начина, по който бонусите и възнагражденията на персонала са определени, включително как са комбинирани оценките, основани на различни подходи.

## 14.2.2 Предварителна корекция за риска в процеса на определяне

227. Институциите следва да определят бонуса и променливото възнаграждение, които да бъдат определени въз основа на оценка на изпълнението на дейността и поетите рискове. Корекцията за рисковете преди да бъде извършено определянето („предварителна корекция за риска“) следва да се основава на показатели за риска и да гарантира, че определеното променливо възнаграждение е в пълно съответствие с поетите рискове. Критериите, използвани за предварителната корекция за риска, следва да бъдат достатъчно подробни, за да отразяват всички значими рискове.
228. В зависимост от наличието на критерии за коригиране за риска, институциите следва да определят нивото, на което те прилагат предварителни корекции за риска във връзка с изчисляването на бонусите. Това следва да бъде на нивото на бизнес единицата или на нивото на нейни организационни структури, като например търговската платформа или отделния член на персонала.
229. Отчитането на риска следва да бъде постигнато чрез използване на критерии за изпълнение на дейността, коригирани спрямо риска, включително критерии за изпълнение на дейността, които са коригирани спрямо риска на базата на отделни показатели за риска. Следва да се използват количествени и качествени критерии.
230. Предварителните корекции за риска, направени от институциите, когато те се основават на количествени критерии, следва в голяма степен да разчитат на съществуващи измерители в рамките на институциите, използвани за други цели на управление на риска. Когато корекции на тези мерки се осъществяват в рамките на процесите на управление на риска, институциите следва също така да извършват последователни промени в рамката за 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, както 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. разходи за несъответствия в ликвидността, разходи за ликвиден риск при непредвидени обстоятелства и други експозиции към ликвиден риск, които институцията може да има).

231. При измерване на рентабилността на институцията и нейните бизнес единици, 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.
232. Институциите следва да извършват предварителни качествени корекции за риска 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 спазването на правилата, 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

233. Институциите следва да изплащат променливо възнаграждение частично авансово и частично разсрочено и при подходящ баланс между капитала, обвързани с капитала и други допустими инструменти и парични средства в съответствие с член 94, параграф 1 от Директива 2013/36/ЕС. Преди изплащането на разсрочената част в парични средства или получаването на разсрочените инструменти, следва да се прилагат извършване на преценка на изпълнението на дейността и ако е необходимо, последваща корекция за риска за привеждане в съответствие на променливото възнаграждение с допълнителните рискове, които са били установени или са се проявили след определянето. Това се прилага също така, когато се използват дългогодишни периоди на атестация.

### 15.1 Неразсрочени и разсрочени възнаграждения

234. Институциите следва да прилагат график за отлагане, който по подходящ начин 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 риска.
235. Графикът на разсрочване се определя от различни компоненти:
- частта от променливото възнаграждение, която се разсрочва (раздел 15.2);
  - продължителността на периода на разсрочване (раздел 15.2);
  - бързината на получаване на разсроченото възнаграждение, включително времето от края на периода на атестация до получаването на първата разсрочена сума (раздел 15.3).

236. В рамките на графика за разсрочване институциите следва да вземат предвид формата, в която е определено разсроченото променливо възнаграждение, 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 ясни стимули за дългосрочно-ориентирано поемане на риск са осигурени чрез прозрачни процедури за отчитане на риска.

## 15.2 Период на разсрочване и дял на разсроченото възнаграждение

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

238. 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) от Директива 2013/36/ЕС, институциите следва да разгледат:

- а. отговорностите и правата на идентифицирания персонал и задачите, които те изпълняват;
- б. икономическия цикъл и характера на дейностите на институцията;
- в. очаквани колебания в икономическата дейност и изпълнението на дейността и рисковете за институцията и бизнес единицата 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.

239. Институциите следва да определят за кои категории идентифициран персонал следва да се определят периоди на разсрочване, по-дълги от изисквания минимален период от най-малко от три до пет години за гарантиране, че променливото възнаграждение е съобразено с рисковия профил в дългосрочен план. Когато се използват по-дълги дългогодишни периоди на атестация и когато по-дългият период на атестация предоставя повече сигурност за рискове, които са се проявили от началото на периода на атестация, 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 атестация. Минималното изискване за тригодишен период на разсрочване важи във всички случаи.



240. Значимите институции следва да прилагат във всички случаи, поне за членовете на ръководния орган в неговата управленска функция и за висшето ръководство, периоди на разсрочване от поне пет години и да разсрочват значително по-голям дял от променливото възнаграждение, изплатено в инструменти.
241. 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 % или съответно 60 % за особено големи суми.
242. 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 на или над този праг следва винаги да се счита като възнаграждение с особено висок размер.
243. Когато институциите определят частта, която е разсрочена с поредица от абсолютни стойности (напр. частта между 0 и 100: 100% авансово; частта между 100 и 200: 50% авансово и останалата част разсрочено; и частта 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.
244. Когато общите принципи на националното договорно и трудово право 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 определянето на променливо възнаграждение, които гарантират, че последващите корекции за риска са приложени доколкото е възможно. Това може да включва всяко от следните:
- a. определянето на по-дълги периоди на разсрочване;
  - б. избягване на използването на пропорционално получаване в ситуации, когато може да се прилага клауза за удържане, но прилагането на клаузата за възстановяване ще бъдат обект на правни пречки;
  - в. определянето на по-голяма част от променливото възнаграждение в инструменти, което е приведено в съответствие с изпълнението на дейността на институцията и подлежи на достатъчно дълги периоди на разсрочване и задържане.

### 15.3 Получаване на разсрочените възнаграждения

245. Първата разсрочена част не следва да бъде получена по-рано от 12 месеца след началото на периода на разсрочване. Периодът на разсрочване завършва, когато определеното променливо възнаграждение бъде получено или когато сумата бъде намалена до нулево ниво, тъй като се прилага клауза за удържане.
246. Разсроченото възнаграждение следва да се получава изцяло в края на периода на разсрочване или бива разпределено на няколко плащания в хода на периода на разсрочване в съответствие с член 94, параграф 1, буква м) от Директива 2013/36/ЕС.
247. Пропорционално получаване означава, например за период на разсрочване от три години, че в края на години  $n + 1$ ,  $n + 2$  и  $n + 3$ , се получава една трета от разсроченото възнаграждение, като  $n$  е моментът, в който се заплаща авансовата част на определеното променливо възнаграждение.
248. Получаването 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 Определяне на променливи възнаграждения в инструменти

249. Инструментите, използвани за определянето на променливо възнаграждение, следва да допринасят за привеждането в съответствие на променливото възнаграждение с изпълнението на дейността и рисковете на институцията.
250. 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, подлежащи на споделяне на загуби, в съответствие с инструментите, посочени в регулаторните технически стандарти относно инструментите и акциите, отколкото на използването на позиции, притежаващи стойност като свързаните с акции инструменти.
251. Наличието на инструменти съгласно член 94, буква л), подточка i) от Директивата за капиталовите изисквания зависи от правната форма на институцията:
- а. Акциите за институции, които са акционерни дружества; и също свързани с акции инструменти за акционерни дружества, които не са котираны на борсата, се считат за налични; акционерните дружества, котираны на борсата не трябва да използват свързани с акции инструменти в съответствие с гореспоменатия член.
  - б. За институциите, които не са акционерни дружества, капиталови дялове, които са еквивалентни на акции, в зависимост от правната форма на институцията, или

непарични инструменти, които са еквивалентни на свързани с акции инструменти са на разположение за определянето на променливо възнаграждение в инструменти.

252. 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.
253. Наличието на „други инструменти“ по смисъла на член 94, 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 дали са на разположение достатъчни количества от тези инструменти. Когато институциите са основно финансирани на междубанков пазар, или за изпълнение на капиталовите си изисквания разчитат до голяма степен на допълнителен капитал от първи ред, капитал от втори ред или дълг, определен за споделяне на загуби, 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.
254. При отсъствие на специфични фактори или национално законодателство, които възпрепятстват използването на „други инструменти“ по смисъла на член 94, буква л), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС или фактори, които възпрепятстват институциите да емитират инструменти в съответствие с Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията, тогава тези инструменти следва да се използват за определяне на променливо възнаграждение, когато са налични.
255. 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 на 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 покажат, че са взели предвид интересите на акционерите, кредиторите, притежателите на облигации и други заинтересовани страни при определянето на баланса между различните инструменти.
256. Инструментите следва да бъдат оценявани по пазарната цена или справедливата им стойност към датата на определяне 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 получаването за гарантиране, че последващите корекции за риска са приложени правилно и преди изтичането на периода на задържане. Малки и несложни институции, които не са котираны на борсата, могат да определят стойността на капиталовите дялове и свързаните с капиталовите дялове инструменти въз основа на последните годишни финансови резултати.

257. Институциите могат да определят фиксиран брой или номинална сума от разсрочените инструменти като използват различни техники, включително попечителски “ (depot)” споразумения и договори, при условие че във всеки случай броят или номиналната стойност на определените инструментите са осигурени на идентифицирания персонал при получаване, освен ако те са намалени с прилагането на клауза за удържане.

258. Институциите не следва да заплащат лихва или дивидент върху инструменти, които са определени 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 бъдат третирани като получени и притежавани от институцията.

259. Компетентните органи не следва да ограничават възможността да се използват 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

260. 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 17.4.

261. Институциите следва да отдават приоритет на използването по-скоро на инструменти, отколкото определяне на променливо възнаграждение в парични средства. Институциите следва да установят процент, който трябва да бъде определен чрез балансиране на инструментите в съответствие с член 94, параграф 1, буква л) от Директива 2013/36/ЕС, по-голям или равен на 50 % поотделно за разсрочената и неразсрочената части на променливото възнаграждение. Когато институциите определят 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.

262. Съотношението на променливото възнаграждение, което се изплаща в инструменти следва да бъде изчислено като съотношение между сумата на променливото възнаграждение, определено под формата на инструменти и сумата на променливите възнаграждения, определени в парични средства и в други ползи. Всички суми трябва да бъдат оценени на етапа на определяне, освен ако не е предвидено друго в настоящите насоки.

## 15.6 Политика на задържане

263. 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.

264. Институцията трябва да бъде в състояние да обясни по какъв начин политиката за задържане е свързана с други измерители за отчитане на риска и как се прави разграничение между инструменти, платени авансово и разсрочени инструменти.

265. 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.

266. 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 на дейността, 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.

267. За определените инструменти следва да се предвиди период на задържане от най-малко една година. По-дълги периоди следва да бъдат определени по-специално, когато последващите корекции за риска основно зависят от промени в стойността на инструментите, които са били получени. 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 се прилага минимален период на задържане от една година.

## 15.7 Корекция за риска

### 15.7.1 Клауза за удържане и клауза за възстановяване

268. Клаузата за удържане или клаузата за възстановяване са изрични механизми за последваща корекция за риска, когато самата институция коригира възнаграждението на

члена на идентифицирания персонал въз основа на такива механизми (напр. чрез понижаване на определеното парично възнаграждение или чрез намаляване на броя или стойността на определените инструменти).

269. Без да накърняват общите принципи на националното договорно или трудово право, в съответствие с член 94, параграф 1, буква н) от Директива 2013/36/ЕС институциите трябва да са в състояние да прилагат клаузата за удържане или клаузата за възстановяване до 100 % от общото променливо възнаграждение, независимо от използвания метод за плащане, включително разсрочване или клаузи за задържане.
270. Последващите корекции за риска следва винаги да бъдат свързани с изпълнението на дейността или риска. Те следва да отговорят на действителните резултати, свързани с риска или промени в съществуващите рискове на институциите, дейността или дейностите на персонала. Те не следва да се основават на размера на платените дивиденди или развитието на цената на акциите.
271. Институциите следва да анализират дали техните първоначални предварителни корекции за риска са били достатъчни, напр. дали рисковете са били пропуснати или подценени, дали са били идентифицирани нови рискове или са се появили неочаквани загуби. Степента, в която е необходима последваща корекция за риска, зависи от точността на предварителната корекция за риска и следва да се определи от институцията въз основа на бек-тестове.
272. В съответствие с член 94, параграф 1, буква н) на Директива 2013/36/ЕС при определянето на критерии за прилагането на клаузата за удържане и клаузата за възстановяване, институциите следва също така да определят период, по време на който ще се прилага клаузата за удържане или клаузата за възстановяване. Този период следва да покрива най-малко сроковете на разсрочване и задържане. Институциите могат да направят разграничение между критерии за прилагането на клаузата за удържане и клаузата за възстановяване. Клаузата за възстановяване следва да се прилага, особено когато член на идентифицирания персонал е допринесъл значително за слабите или отрицателни финансови резултати и в случаи на измама или друго умишлено поведение или сериозна небрежност, което е довело до значителни загуби.
273. Институциите следва да използват поне първоначално използваните критерии за изпълнение на дейността и риска, за да гарантират връзка между първоначалната оценка на изпълнението на дейността и нейното 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 единицата впоследствие претърпява значителен спад в своите финансови резултати (например специфични бизнес показатели);
  - в. дали институцията и/или бизнес единицата, в които работи член на идентифицирания персонал е претърпяла значителен пропуск при управлението на риска;
  - г. значителни увеличения на икономическата или регулаторна капиталова база на институцията или бизнес единицата;
  - д. всякакви регулаторни санкции, когато поведението на член на идентифицирания персонал е допринесло за санкция.
274. Когато клаузата за удържане може да се прилага само към момента на получаване на разсрочено плащане, институциите могат да избират, когато е възможно, да прилагат клаузата за възстановяване след изплащането или получаването на променливото възнаграждение.
275. Клаузата за удържане и клаузата за възстановяване следва да водят до намаляване на размера на променливото възнаграждение, когато е уместно. При никакви обстоятелства не би следвало изрична последваща корекция за риска да води до увеличение на първоначално определеното променливо възнаграждение или когато клаузата за удържане или клаузата за възстановяване вече са били приложени в миналото, до увеличение на намаленото променливо възнаграждение.

### 15.7.2 Непреки корекции

276. Институциите следва да използват инструменти за променливото възнаграждение, когато цената реагира на промените в изпълнението на дейността 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 риска.
277. Когато инструментите са определени, и персонала продаде тези инструменти след сроковете за разсрочване и задържане, или инструментът е изплатен в парични средства на своя окончателен падеж, персоналят следва да може да получи дължимата сума. Сумата може да бъде по-висока от първоначално определената сума, когато пазарната цена или справедливата стойност на инструмента е нараснала.

## ДЯЛ V — Институции, които получават държавна помощ

### 16. Държавна подкрепа и възнаграждение

278. 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 определянето на променливи възнаграждения за гарантиране на спазване на членове 93 и 141 от Директива 2013/36/ЕС. Всяко плащане на променливо възнаграждение следва да не застрашава спазването на установения план за възстановяване и изход от извънредна държавна помощ.

279. 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.
280. Променливото възнаграждение на персонала на институцията, включително членове на ръководния орган, не следва да възпрепятства правилното и своевременното изплащане на извънредната държавна помощ или постигането на целите, заложиени в плана за реорганизация.
281. Институцията следва да гарантира, че бонусите или получаването и изплащането на променливо възнаграждение не застрашават навременното изграждане на нейната капиталова база и намаляване на зависимостта ѝ от извънредна държавна помощ.
282. Без да засяга съществуващите условия, 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 буква а) на член 93 от Директива 2013/36/ЕС, които могат да бъдат използвани за променливо възнаграждение, 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.
283. Следва да се прилагат стриктни ограничения на променливото възнаграждение на членовете на ръководния орган в контекста на реструктурираното възнаграждение по смисъла на буква б) на член 93 от Директива 2013/36/ЕС, когато:
- а. 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 клауза за удържане и клауза за възстановяване за променливото възнаграждение, като отчита потенциалните пропуски на ръководния орган;
  - б. съответният компетентен орган може да изиска от институцията да не определя каквото и да е променливо възнаграждение на членовете на ръководния орган, докато извънредната държавна помощ все още не е изплатена, или докато план за реорганизация на институцията не бъде изпълнен или завършен. Такива мерки



следва да бъдат ограничени във времето. Периодът, през който се прилагат ограниченията или критериите за прилагане на тези ограничения следва да бъдат надлежно записани и съобщени на институцията, когато е предоставена държавната помощ.

284. 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:

- а. когато е целесъобразно, ограничаване на променливото възнаграждение за членовете на ръководния орган до суми до нулево равнище, така че променливото възнаграждение да не оказва значително въздействие върху възстановяването на институцията;
- б. за привеждане в съответствие на измерителите за изпълнение на дейността, използвани за определяне на променливото възнаграждение с напредъка на възстановяването на институцията и приноса на идентифицирания персонал, включително ръководния орган в това отношение;
- в. да прилагат клауза за възстановяване и клауза за удържане за по-ранни периоди на определяне, както е уместно, по-специално за персонала, който значително е допринесъл за ситуацията, която е довела институцията да изисква държавна помощ;
- г. увеличаване на процента на променливото възнаграждение, което е разсрочено до 100 %;
- д. за привеждане в съответствие на периодите на атестация и разсрочване с фазата на възстановяване или реорганизация и плановете.

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

## ДЯЛ VI — Оповестявания от страна на институциите и вътрешна прозрачност

### 17. Изисквания за оповестяване

286. Когато оповестяват информация, изисквана съгласно член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013, институциите следва да спазват общите принципи, заложиени в дял I от осма част от посочения регламент и свързаните „Насоки на ЕБО относно съществеността,

принципите на търговска тайна и поверителността и честота на оповестяване съгласно член 432, параграф 1, член 432, параграф 2 и член 433 от Регламент (ЕС) № 575/2013<sup>33</sup>.

287. Член 432, параграфи 1) и 2) от Регламент (ЕС) № 575/2013 не предвиждат възможност за пропускане на информация от член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013, по причини, свързани със съображения за същественост, търговска тайна или поверителност. Изискванията за оповестяване в член 450 трябва да бъдат спазени без да се засягат изискванията на Директива 95/46/ЕО<sup>34</sup>.
288. Без да накърняват член 96 от Директива 2013/36/ЕС, институциите следва да предоставят информация за това как спазват изискванията на членове 92-95 от Директива 2013/36/ЕС заедно с оповестяванията, изисквани по член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и следва да гарантират, че оповестяванията са лесно достъпни.
289. Институциите следва да гарантират, че оповестяванията относно възнагражденията предоставят подходящи препратки към друга информация и оповестявания, които могат да бъдат от значение за осигуряване на пълен обзор на всички оповестявания относно политиката и практиките за възнагражденията.
290. В съответствие с член 6, параграф 3 и член 13, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013, оповестяванията трябва да бъдат извършвани на: индивидуална основа от институциите, освен ако те са предприятие майка, или дъщерно предприятие или включени в консолидацията съгласно член 18 от Регламент (ЕС) № 575/2013; на консолидирана основа от консолидиращата институция и на индивидуална или подконсолидирана основа от значими дъщерни дружества на институции майки от ЕС. Когато е изпълнено условието в член 13, параграф 3, от предприятия майки от ЕС, консолидирани от предприятие майка, установено в трета държава, може да не се изисква да предоставят оповестяванията, изисквани съгласно член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013.
291. Оповестяванията следва да вземат предвид мащаба на институцията и естеството, обхвата и сложността на дейността ѝ в съответствие с раздел 4 от настоящите насоки. Малки и несложни институции следва да спазват изискванията за оповестяване като предоставят информация, съответстваща на тяхната вътрешна организация и прилаганата политика за възнагражденията.
292. Информацията, която трябва да бъде оповестена в съответствие с член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и посочена в настоящите насоки следва да се предоставя ежегодно в качествен и количествен раздел, илюстрирана от таблици и графики, където е необходимо, за улесняване на разбирането от потребителите.

<sup>33</sup> <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

<sup>34</sup> Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 г. за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни (ОВ L 281, 23.11.1995 г., стр. 31).

## 18. Политики и практики

### Член 450, параграф 1: политика за възнагражденията

293. Институциите следва да оповестяват и предоставят на разположение на всички членове на ръководния орган подробна информация относно своите политики и практики за определяне на възнагражденията за идентифицирания персонал. Институциите следва адекватно да оповестяват пред трети лица и да направят вътрешно прозрачни подхода, принципите и целите на стимулите за компенсиране. Институциите следва също да предоставят достатъчно обща информация относно основните характеристики на своите общоинституционални политики и практики за определяне на възнагражденията.

294. Когато е уместно, институциите следва да оповестяват значителните различия на политиката за възнагражденията за различните категории на идентифицирания персонал, както и описание на регионалния обхват на политиките за възнагражденията на институцията и на съответните различия между регионите или между различните институции, попадащи в обхвата на консолидация.

295. Когато е приложимо, институциите следва да оповестяват обяснение на връзката между политиката за възнагражденията на ниво група и политиките за възнагражденията, приложени на ниво институция майка и на ниво дъщерно предприятие (от ЕС и чуждестранно) и клон, като посочват, когато е приложимо, различията между политиките за възнаграждение, приложими на ниво група, дружество-майка и дъщерно предприятие. Тези оповестявания следва да включват например разликите, свързани със съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението, номиналния дисконтов процент, планове за възнагражденията и наличните инструменти или инструментите за възнагражденията, които могат да бъдат определени, и причините за тези различия, както и тяхното въздействие върху определянето на бонуси за различни сфери на дейност.

296. Институциите следва да посочат всички съществени промени в политиката за възнагражденията, включително от кога са влезли в сила, влиянието върху състава на променливите и постоянните елементи на възнаграждението, и процеса на управление, използван за определяне на политика за възнагражденията.

### Член 450, параграф 1: идентифициране на персонала

297. Институциите следва да оповестяват как са приложили изискванията относно политиките за възнагражденията и променливото възнаграждение, включително изискванията, определени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията.

298. Институциите следва да оповестяват броя на идентифицирания персонал, разбит по сфери на дейност, висше ръководство и друг идентифициран персонал и обяснение на значимите промени в тези бройки.

**Член 450, параграф 1, точка а): информация относно процеса на вземане на решение, използван за определяне на политиката за възнагражденията**

299. Институциите следва ясно да определят управленската процедура във връзка с развитието на политиката за възнагражденията, като разгледат спецификациите в Дял I на настоящите насоки и информацията относно органите, които са изиграли значителна роля в развитието на политиката за възнагражденията, включително техния състав и мандат, като например комитета за възнагражденията, комитета по риска и независимите контролни функции.

300. Следва да бъде предоставена също информация относно ролята на външни консултанти и всички други заинтересовани страни, включително акционери, участващи в определянето или периодичния преглед на политиката за възнагражденията или чието становище е било поискано.

**Член 450, параграф 1, точка б): информация за връзката между заплащане и изпълнение на дейността**

301. Информацията, която институциите трябва да оповестят за това как са свързани заплащането и постигнатото изпълнение на дейността, следва да включва:

- а. основни цели на изпълнението на дейността;
- б. обхватът на служителите, за които променливото възнаграждение е предвидено в политиката за възнагражденията;
- в. как променливото възнаграждение реагира на промените в изпълнението на дейността на институцията.

**Член 450, параграф 1, буква в): най-важните структурни характеристики на системата за възнагражденията**

302. Информацията, която институциите трябва да оповестят относно проектирането и структурата на тяхната система за възнаграждения, следва да включва:

- а. основните характеристики и цели на политиката за възнагражденията и процесите и как тя насърчава разумното и ефективно управление на риска;
- б. описание на основните количествени и качествени показатели за изпълнение на дейността и риска, използвани за оценката на изпълнението на дейността на институцията, бизнес единицата и отделните лица, как са обединени различните показатели и по какъв начин са взети предвид настоящите и бъдещите рискове;
- в. информация относно използваните критерии за прилагане на предварителна и последваща корекция за риска;

- г. описание на различните форми, в които се изплащат променливото и постоянното възнаграждение, съответните формуляри (т. е. парични средства, акции, други капиталови инструменти, краткосрочни и дългосрочни планове за стимулиране) и суми, както и обосновка за използването на тези различни форми и за разпределянето им в различни категории на идентифицирания персонал, по-специално за членовете на ръководния орган в неговата управленска функция и за служителите с контролни функции;
- д. начина, по който институцията гарантира, че служителите с контролни функции получават възнаграждение независимо от бизнес единиците, които контролират;
- е. категоризацията на различните елементи на възнаграждението като променливо или постоянно възнаграждение, както и обосновката за тази класификация в случай на постоянни елементи на възнаграждението;
- ж. механизмите, използвани за коригиране на възнаграждението за отчитане на дългосрочното изпълнение на дейността, включително:
  - i. параметрите, използвани при вземането на решение относно продължителността на периода на отлагане и съотношението на разсрочените и неразсрочените възнаграждения, както и графика на получаване и периоди на задържане за различните категории идентифициран персонал, включително приложените съотношения и периодите на разсрочване и задържане, отделно за различните определени инструменти;
  - ii. рамката за прилагане на предварителни и последващи корекции за изпълнението на дейността, включително прилагането на клаузата за удържане и клаузата за възстановяване;
  - iii. изискванията за дялово участие, които могат да бъдат наложени на идентифицирания персонал;
- з. как пропорционалността е взета предвид в рамките на системата за възнаграждения и аргументи, които показват по какъв начин политиките за възнагражденията са съобразени и насърчават разумното и ефективно управление на риска;
- и. прилагани политики и критерии за определяне на гарантирано променливо възнаграждение и обезщетения при прекратяване на трудови правоотношения.

**Член 450, параграф 1, буква г): съотношенията между постоянно и променливо възнаграждение, определени в съответствие с член 94, параграф 1, буква ж) от Директива 2013/36/ЕС**

303. Институциите следва да предоставят таблично оповестяване на различните съотношения между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, извършено на консолидирано ниво, отделно за ръководния орган и където е уместно, по област на дейност, корпоративни функции и функции за вътрешен контрол, поне като разбивка между висшето ръководство и друг идентифициран персонал, структурни единици и географски райони, като отчитат бизнес областите, определени в насоките на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията.

304. Когато е взето решение за прилагане на по-високо съотношение от 100 % между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение в размер до 200 %, институциите следва да оповестяват:

- а. процента на представените права на глас и на правата на глас на акционерите в полза на увеличаване на съотношението или, в зависимост от приложимото дружествено право, броя и процента на лица, които са за увеличаване на съотношението вместо правата на глас, като всяко лице има право на един глас;
- б. одобрените съотношения, включително, когато съотношенията са различни в отделните бизнес области, съответното съотношение за всяка сфера на дейност;
- в. дата на решението.

305. В допълнение към информацията за съотношенията, институциите следва да оповестяват, ако е приложимо, следната информация относно прилагането на дисконтовия процент по държави:

- а. степента, в която се използва дисконтовия процент (максималния размер, който представлява неговото прилагане до 25 % от общото променливо възнаграждение или по-нисък процент, предписан от държавата членка); и
- б. брой на идентифицирания персонал, за който е приложен дисконтов процент към тяхното променливо възнаграждение.

**Член 450, параграф 1, буква д): информация относно критериите за изпълнение на дейността, на базата на които се основават правото на акции, опции и променливите елементи на възнаграждението**

306. Институциите трябва да разкриват информация относно специфичните показатели за изпълнение на дейността, използвани за определяне на променливите елементи на възнагражденията и критериите, използвани за установяване на баланса между различните видове определени инструменти, включително акции, равностойни

капиталови дялове, свързани с акции инструменти, еквивалентни непарични инструменти, опции и други инструменти съгласно Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията.

#### **Член 450, параграф 1, буква е): основните параметри и логиката на всяка схема за променливо възнаграждение и всички други непарични стимули**

307. Информацията, която институциите трябва да предоставят относно основните параметри и логиката на всяка схема за променлив елемент на възнаграждението и всички други непарични ползи следва да включват дългосрочни планове за стимулиране и данни за всеки елемент на възнаграждението, което се счита за необичайна практика за възнагражденията, включително например използването на базирани на ролята и позицията надбавки и странични надбавки по усмотрение, както и условията, при които тези надбавки или ползи могат да бъдат оттеглени или променени по стойност.

### **18.1 Обобщена количествена информация**

308. При предоставянето на количествена информация относно възнагражденията, както се изисква съгласно букви ж) — з) от член 450, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и параграф 2 от този член по област на дейност, институциите следва да предоставят информацията отделно за всяка от своите основни бизнес области, включително инвестиционно банкиране, банкиране на дребно и управление на активи и обобщено за (i) всички останали сфери на дейност, (ii) ръководния орган в неговата управленска и надзорна функция, (iii) функциите за вътрешен контрол и (iv) корпоративните функции.

309. Посочената по-горе информация следва да бъде разбита на висше ръководство и друг идентифициран персонал.

310. Институциите следва също така да оповестяват съвкупни данни за общия брой на персонала и общото му възнаграждение, с разбивка на постоянни и променливи елементи на възнаграждението.

311. Значимите институции следва да оповестяват количествената информация, изисквана в член 450, параграф 1, буква з) на Регламент (ЕС) № 575/2013 на ниво членове на ръководния орган като отделни обобщени стойности за членовете на ръководния орган в неговата управленска функция и за членовете на ръководния орган в надзорната му функция.

312. При публикуването на количествена информация, както се изисква съгласно букви ж), з) и и) от член 450, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013, институциите следва да вземат предвид информацията, която трябва да бъде събрана от компетентните органи съгласно насоките на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията<sup>35</sup>. Съгласно

<sup>35</sup> Публикуван на уебсайта на ЕБО на адрес: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

буква з), подточка iii) от член 450, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013, институциите следва да оповестяват неполучената сума на неизплатеното разсрочено възнаграждение и отделно сумата, която е получена през предходната финансова година. При оповестяване на размера на обезщетенията при прекратяване на трудови правоотношения, определени съгласно буква з), подточка vi) от член 450, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 575/2013, институциите следва да оповестяват отделно определената и вече платена сума през финансовата година и разсрочената сума и по какъв начин обезщетенията при прекратяване на трудови правоотношения са били взети под внимание при изчисляването на съотношението между променливото и постоянното възнаграждение.

## 18.2 Вътрешна прозрачност

313. Политиката за възнагражденията на институцията следва да бъде вътрешно оповестена на всички служители и достъпна за тях по всяко време. Освен това институциите следва да гарантират, че информацията относно политиката за възнагражденията, която се оповестява, е на разположение вътрешно за организацията. Поверителни количествени аспекти, свързани с възнаграждението на отделни членове на персонала, не подлежат на вътрешно оповестяване.

314. Членовете на персонала следва да бъде информиран за характеристиките на своето променливо възнаграждение, както и процеса и критериите, които ще бъдат използвани за оценяване на въздействието на техните дейности върху рисковия профил на институцията и тяхното променливо възнаграждение. По-специално процесът на оценяване по отношение на изпълнението на дейността на лицето следва да бъде надлежно документиран и следва да е прозрачен за съответния персонал.

## ДЯЛ VII — Изисквания към компетентните органи

### 19. Политика за възнагражденията

315. 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, Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията, включително, че разполагат с подходящи политики за определяне на възнагражденията за целия персонал и за идентифицирания персонал. Компетентните органи следва да прилагат основан на риска подход при упражняването на надзор върху политиките за възнаграждения на институциите.

316. 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 това искане, следва да бъдат предприети подходящи надзорни мерки.

317. 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.

318. Компетентните органи следва да гарантират, че политиките за възнагражденията, практиките и процесите на институциите са подходящи и 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 мониторинг 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 мониторинга на политиката за възнагражденията;
- в. процесът, разработен за провеждане на годишен преглед на политиките и практиките за определяне на възнагражденията и основните резултати от него;
- г. че е установен, където е необходимо комитет за определяне на 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 оценка на адекватността на вътрешния капитал и планирането на ликвидността и обратно.

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

- а. да използват протоколите от разискванията на надзорната функция относно политиките за възнагражденията, по-специално по отношение на резултатите от надзора върху разработването на системите за възнаграждение на институцията и процесите и задачите, изпълнявани от комитета за възнагражденията;
- б. да използват протоколите от заседанието на комитета за възнагражденията и други комитети, включително комитета по риска, които участват в надзора на разработването и работата на системата за възнагражденията;

в. провеждане на срещи с членове на ръководния орган на институцията и други съответни функции.

320. Компетентните органи следва да гарантират, че институциите, върху които се упражнява надзор на консолидирана и подконсолидирана основа, са приложили политика за възнагражденията на ниво група, включително за дъщерни дружества, които не попадат в приложното поле на Директива 2013/36/ЕС, която е последователна в рамките на групата, включително за целите на определянето на идентифицирания персонал.

321. Компетентните органи следва да гарантират, че процесът на идентифициране на институциите включва качествени и количествени критерии, определени в Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и че те се прилагат по подходящ начин на индивидуална, подконсолидирана и консолидирана основа, включително дъщерни предприятия, които не попадат в приложното поле на Директива 2013/36/ЕС и че уведомленията и исканията за предварително одобрение се обработват в съответствие с настоящите насоки. Компетентните органи следва да бъдат удовлетворени от общия резултат от процеса на идентифициране и следва да преценят дали са били идентифицирани всички членове на персонала, чиито дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, че са обосновани всички изключения на персонала от категорията на идентифицирания персонал, където персоналот е бил идентифициран единствено по количествените критерии съгласно член 4 от Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията и че са спазени съответните процеси, посочени в настоящите насоки и изискванията на Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014 на Комисията, включително уведомленията и необходимите предварителни одобрения.

## 20. Специфични форми на възнаграждение

322. По отношение на специфичните форми на възнаграждение по смисъла на раздел 8 от настоящите насоки, компетентните органи следва, без да се засягат раздел 20:

- а. 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 функцията;
- г. да прегледат възнаграждението на членовете на управленските и надзорните функции на ръководния орган.

## 21. Променливо възнаграждение

323. Компетентните органи следва да разгледат:

- а. изпълнението на дейността и оценка на риска и процеса на хармонизиране и целесъобразността на неговия времеви хоризонт;
- б. подходяща комбинация от количествени и качествени критерии, използвани за измерване на изпълнението на дейността и риска и определяне дали:
  - i. критериите са съгласувани с целите на институцията;
  - ii. те са реалистични в сравнение с целите на лицето, бизнес отдела и институцията;
  - iii. отделните критерии са подходящи за измерване на изпълнението на дейността 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 риска;
- 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 член 141 от Директива 2013/36/ЕС;
- е. времеви хоризонт на приложимите графици за разсрочване и задържане и как той е свързан с бизнес цикъла на институцията;
- ж. комбинацията от акции или равностойни капиталови дялове или свързани с акции и равностойни непарични инструменти, които институцията използва, за да изпълнява 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 изричните последващи корекции за риска се основават на оценката на изпълнението на дейността от съответния член на персонала, бизнес звеното и институцията и критериите, използвани за измерване на изпълнението на дейността на съответния член на персонала;
- и. дали клаузата за удържане и клаузата за възстановяване са правилно приложени към паричната и капиталова част на разсроченото и неразсроченото променливо

възнаграждение и критериите, на които се позовава клаузата за удържане и клаузата за възстановяване;

- й. че променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които целят или ефективно водят до неспазване на изискванията по отношение на възнаграждението за идентифицирания персонал или, когато е приложимо, за целия персонал.

## 22. Оповестяване

324. 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 настоящите насоки, и следва да установят за кои институции следва да бъде извършен редовен преглед на оповестяванията.

325. 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.

## 23. Колегии от надзорни органи

326. 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, които 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 възнагражденията : Член 74 и Членове 92 - 96 от Директива 2013/36/ЕС и член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013	Всички служители (в цялата институция включително идентифицираня персонал)	Задължително за идентифицирания персонал; институциите следва да обмислят прилагането на изискванията за целия персонал	Коментар
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)		x	
Член 94, параграф 1, буква ж)		x	
Член 94, параграф 1, буква ж)		x	Прилагането на дисконтовия процент не е задължително
Член 94, параграф 1, буква з)		x	
Член 94,		x	

Изисквания по отношение на възнагражденията : Член 74 и Членове 92 - 96 от Директива 2013/36/ЕС и член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013	Всички служители (в цялата институция включително идентифицираня персонал)	Задължително за идентифицирания персонал; институциите следва да обмислят прилагането на изискванията за целия персонал	Коментар
параграф 1, буква и)			
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 на изискванията следва да се прилагат за целия персонал, по отношение на елементите, които се прилагат за целия персонал
Член 95	Задължително за значимите институции, другите институции следва да обмислят създаването на такъв комитет		
Член 96	x		
Член 450 от Регламента за капиталовите изисквания	Идентифициран персонал и всички служители, посочени в настоящите насоки		

## 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 персонала (в края на последната финансова година)</b>	<i>брой</i>
<b>Брой на идентифицирания персонал (результат от процеса на последно идентифициране)</b>	<i>брой</i>
<b>Общо балансово число (в края на последната финансова година)</b>	<i>число</i>
<b>Взето решение</b>	<i>дд/мм/гггг</i>
<b>Решено 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>