

EBA/GL/2022/06

30.6.2022 г.

Насоки

относно сравнителния анализ на практиките за възнагражденията, разликата в заплащането на жените и мъжете и одобрените по-високи съотношения съгласно Директива 2013/36/ЕС

Спазване на насоките и задължения за докладване

Статут на насоките

1. Настоящият документ съдържа насоки, издадени съгласно член 16 от Регламент (ЕС) № 1093/2010¹. 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 определени в член 4, параграф 2 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, за които се отнасят тези насоки, трябва да ги спазват, като ги включат в практиките си по подходящ начин (например като изменят своята правна рамка или надзорни процеси), включително когато насоките са предназначени основно за институциите.

Изисквания за докладване

3. Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, най-късно до 27.12.2022 компетентните органи трябва да уведомят ЕБО дали спазват или възнамеряват да спазват настоящите насоки, а в противен случай — да изложат причините за неспазването им. Ако в посочения срок не постъпи уведомление, ЕБО счита, че компетентните органи не спазват насоките. Уведомленията следва да се изпращат чрез подаване на формуляра, който е достъпен на уебсайта на ЕБО, като се посочи референтен номер „EBA/GL/2022/06“. Уведомленията следва да се подават от лица, оправомощени да докладват за наличието на съответствие от името на своите компетентни органи. Всяка промяна в статута на спазването също трябва да се докладва пред ЕБО.
4. Уведомленията се публикуват на уебсайта на ЕБО в съответствие с член 16, параграф 3.

¹ 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).

Предмет, обхват и определения

Предмет

5. В настоящите насоки се определя — за целите на надзора върху политиката за възнагражденията в съответствие с член 75 от Директива 2013/36/ЕС — информацията, която следва да бъде предоставена от избраните институции на компетентните органи за сравняване на тенденциите и практиките при възнагражденията, включително информацията, оповестена в съответствие с критериите за оповестяване, определени в член 450, параграф 1, букви ж), з), и) и к) от Регламент (ЕС) № 575/2013 („данни за възнагражденията“), и информацията, която следва да бъде предоставена за сравнителния анализ на разликата в заплащането на жените и мъжете („данни за разликата в заплащането на жените и мъжете“).
6. В настоящите насоки също така се определя — в съответствие с член 94, параграф 1, буква ж), подточка ii), шесто тире от Директива 2013/36/ЕС — единният формат на представяне, който да бъде използван за целите на сравнителния анализ на одобрените по-високи съотношения между постоянните и променливите елементи на възнаграждението („данни за по-високите съотношения“).
7. В настоящите насоки се определя как компетентните органи ще събират от институциите данните за одобрените по-високи съотношения, за възнагражденията и за разликата в заплащането на жените и мъжете (наричани заедно „данни за сравнителния анализ“) и как впоследствие ще представят на ЕБО данните за сравнителния анализ.

Обхват на прилагане

8. Настоящите насоки се прилагат на индивидуално, подконсолидирано и консолидирано ниво, както следва:
 - а) данните за възнагражденията следва да се събират на нивото на прилагане на изискванията за оповестяване, определени в член 6, параграф 3 и член 13 от Регламент (ЕС) № 575/2013;
 - б) данните за разликата в заплащането на жените и мъжете и за одобрените по-високи съотношения следва да се събират само на индивидуална основа.

Адресати

9. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи по смисъла на член 4, параграф 2, подточки i) и viii) от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и за финансовите институции, определени в член 4, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, които са институции по смисъла на член 4, параграф 1, точка 3 от Регламент (ЕС) № 575/2013, като се имат предвид

инвестиционните посредници по член 1, параграфи 2 или 5 от Регламент (ЕС) 2019/2033 („институции“).

Определения

10. Термините, използвани и определени в Директива 2013/36/ЕС, Регламент (ЕС) № 575/2013 и в Насоките на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС, имат същото значение в настоящите насоки.

Въвеждане

Дата на влизане в сила

11. Настоящите насоки се прилагат от 31 декември 2022 г.

Преходни разпоредби

12. Данните за сравнителния анализ за финансовата година, която приключва през 2022 г., с изключение на данните за разликата в заплащането на жените и мъжете, следва да бъдат представени от институциите на компетентните органи до 31 август 2023 г., а от компетентните органи на ЕБО — до 31 октомври 2023 г. Първият сравнителен анализ на разликата в заплащането на жените и мъжете следва да се отнася за финансовата 2023 година.

Отмяна

13. Насоките на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията (EBA/GL/2014/08)² се отменят, считано от 31 декември 2022 г.
14. Позоваванията в други насоки на отменените с точка 13 насоки се считат за позовавания на настоящите насоки.

² Вж. <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-the-remuneration-benchmarking-exercise>

Насоки относно сравнителния анализ на практиките за възнагражденията, разликата в заплащането на жените и мъжете и одобрените по-високи съотношения съгласно Директива 2013/36/ЕС

1. Обхват на институциите, които следва да бъдат включени в сравнителния анализ на данните

1.1 Обхват на институциите, за които се събират данни за възнагражденията

15. Компетентните органи следва да събират и представят на ЕБО данни за възнагражденията от най-големите институции по отношение на размера на активите в тяхната държава членка, като гарантират покритие от най-малко 60 % на размера на активите на банковата система в съответната държава членка.
16. Когато посоченото в предходната точка покритие от 60 % не може да бъде разумно постигнато в дадена държава членка, компетентните органи следва да събират и представят на ЕБО данни за възнагражденията от 20-те най-големи институции по отношение на размера на активите в тяхната държава членка. Тези данни не следва да включват институциите, за които ще се събират данни от консолидиращия надзорник съгласно нивото на прилагане на изискванията за оповестяване, посочено в член 13 от Регламент (ЕС) № 575/2013. Компетентните органи получават информация от ЕБО за кои предприятия майки от Съюза ще се събират данни чрез списъка, посочен в точка 24.

1.2 Обхват на институциите, за които се събират данни за разликата в заплащането на жените и мъжете

17. Компетентните органи следва да събират и представят на ЕБО данни на индивидуална основа за разликата в заплащането на жените и мъжете от институциите, от които тези компетентни органи събират данни за възнагражденията, т.е. институциите, отговорни за консолидирането на данните съгласно член 13 от Регламент (ЕС) № 575/2013, или от отделните институции, включени в извадката за сравнителния анализ на възнагражденията. Компетентните органи също така следва да събират данни за разликата в заплащането на жените и мъжете от институциите, които не отговарят на изискванията за малка и несложна институция в съответствие с член 4, параграф 1, точка 145 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и представляват по подходящ начин различните видове институции в съответната държава

членка, включително институциите с ценни книжа, допуснати до търговия на регулиран пазар, или ценни книжа частна собственост, кооперативни и спестовни банки, държавни банки и инвестиционни посредници, за които се прилага Директива 2013/36/ЕС. Във всеки случай данните за разликата в заплащането на жените и мъжете следва да се събират на индивидуална основа само от институции, които имат най-малко 50 служители, с изключение на членовете на ръководния орган в неговата контролна функция.

18. При прилагането на точка 17 компетентните органи следва да се стремят да събират данни от най-малко 5 институции (на индивидуална основа) във всяка от следните категории по отношение на размера в тяхната държава членка, дори ако събирането на данни за сравнителния анализ на възнагражденията съгласно раздел 1.1 се отнася за по-малък брой институции:

- а) общи активи в размер до 5 милиарда евро;
- б) общи активи между 5 милиарда евро и 15 милиарда евро;
- в) общи активи в размер на 15 милиарда евро или повече.

1.3 Обхват на институциите за сравнителния анализ на одобрените по-високи съотношения

19. Компетентните органи следва да събират, обобщават и представят на ЕБО на индивидуална основа данните за одобрените по-високи съотношения от всички институции, които имат одобрението на техните акционери да прилагат съотношение между променливите и постоянните елементи на възнаграждението, което е по-голямо от 100 % съгласно член 94, параграф 1, буква ж), подточка ii) от Директива 2013/36/ЕС.

2. Представяне на данни за сравнителния анализ на компетентните органи

20. За да могат компетентните органи да събират и да представят на ЕБО данни за възнагражденията в съответствие с настоящите насоки, посочените в подраздел 1.1 институции следва до 15 юни на всяка календарна година да представят на компетентните органи следната информация:

- а) информацията, посочена в таблици REM1, REM2, REM3, REM4 и REM5 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията³;
- б) информация за възнагражденията на всички служители, както е посочено в приложение I;
- в) допълнителна информация за възнагражденията на идентифицирания персонал, както е посочено в приложение II;

³ Необходимата информация ще бъде включена в информационния модел, използван в рамките на инструмента на ЕБО за събиране на данни.

- г) информация за определените в член 94 от Директива 2013/36/ЕС дерогации, както е посочено в приложение III.

21. За да могат компетентните органи да събират и да представят на ЕБО данни за разликата в заплащането на жените и мъжете в съответствие с настоящите насоки, посочените в подраздел 1.2 институции следва на всеки три години, считано от 2024 г. по отношение на финансовата 2023 година, до 15 юни да представят на компетентните органи информацията, посочена в приложение IV, на индивидуална основа.
22. За да могат компетентните органи да събират, обобщават и представят на ЕБО данни за одобрените по-високи съотношения в съответствие с настоящите насоки, посочените в подраздел 1.3 институции следва на всеки две години, считано от 2023 г. по отношение на финансовата 2022 година, до 15 юни да представят на компетентните органи информацията, посочена в приложение V, на индивидуална основа.
23. За да могат компетентните органи да събират, обобщават и представят на ЕБО данни за одобрените по-високи съотношения в съответствие с настоящите насоки до 31 август, Европейската централна банка следва в рамките на своята надзорна компетентност на всеки две години, считано от 2023 г. за финансовата 2022 година, да предоставя своевременно на компетентните органи получената от нея в съответствие с предходната точка информация от институциите.

3. Представяне на данни за сравнителния анализ на ЕБО

3.1. Списък на институциите, които следва да бъдат включени в сравнителните анализи

24. Компетентните органи следва да уведомят ЕБО до 31 март на календарната година след годината, за която следва да се събират данни, за списъка на институциите, които следва да бъдат включени в:
 - а) сравнителния анализ на възнагражденията и
 - б) сравнителния анализ на разликата в заплащането на жените и мъжете.
25. В извадката от институции следва да се избягват доколкото е възможно промени, за да се гарантира нейната стабилност. За целите на точка 24 компетентните органи следва да уведомяват ЕБО за всички промени, настъпили в сравнение с предходното събиране на данни, включително по отношение на наименованията на институциите или идентификационния код на техния правен субект. Компетентните органи следва своевременно да уведомят институциите, че са избрани да участват в събирането на данни.
26. Компетентните органи следва, след съобщение от ЕБО, да извадят от списъка институциите за сравнителния анализ на възнагражденията, които са дъщерни предприятия на предприятия майки от Съюза, установени в друга държава членка, и за които съответните

данни ще бъдат предоставени на ЕБО от друг компетентен орган на по-високо ниво на консолидация.

27. При наличие на повече от един компетентен орган в дадена държава членка, например един, който отговаря за пруденциалния надзор на институциите, и друг за инвестиционните посредници по член 1, параграфи 2 или 5 от Регламент (ЕС) 2019/2033, или когато отговорността за надзора се поема от Европейската централна банка, компетентните органи следва да координират събирането на данните помежду си и да си предоставят необходимите данни и информация, за да гарантират, че за тази държава членка се събира и докладва на ЕБО само един набор от данни.

3.2. Представяне на данните на ЕБО

28. Компетентните органи следва да представят информацията, след като гарантират нейната пълнота, точност и достоверност в съответствие с настоящите насоки и с всички други технически указания, предоставени от ЕБО, както следва:

- а) данни за възнагражденията до 31 юли всяка година;
- б) данни за разликата в заплащането на жените и мъжете до 31 юли на всеки три години, считано от 2024 г. по отношение на финансовата 2023 година;
- в) обобщена информация за одобрените по-високи съотношения, посочена в приложение VI, до 31 август на всеки две години, считано от 2023 г. по отношение на финансовата 2022 година.

4. Общи указания за представянето на данните за сравнителния анализ

29. Когато представят данни за сравнителния анализ в съответствие с раздели 2 и 3 и с приложенията към настоящите насоки, институциите и компетентните органи следва да прилагат посочените в настоящия раздел общи указания, допълнителните указания, посочени в раздели 5 и 6, и указанията, посочени в приложение VII.
30. Данните за сравнителния анализ следва да се представят, като се използват счетоводните данни към края на годината в евро. Когато възнаграждението се обявява във валута, различна от евро, за преизчисляването на докладваните консолидирани данни ще се прилага обменният курс, използван от Европейската комисия за финансово планиране и бюджет за месец декември на отчетната година⁴.
31. Всички суми трябва да се докладват в пълен размер, т.е. не като закръглени стойности, в евро (например 1 234 567 EUR, а не 1,2 милиона евро).
32. Данните за сравнителния анализ за календарната година, през която е приключила финансовата година, следва да бъдат представени през следващата календарна година.

⁴ Наред с настоящите насоки, ЕБО предоставя линк към информацията на своята интернет страница; обменният курс е достъпен също на адрес: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm

Например по отношение на сравнителния анализ за финансовата година, която приключва на произволна дата през годината „20г“, данните ще бъдат представени през годината „20г+1“.

33. Разпределянето на представените суми към постоянните и променливите елементи на възнаграждението следва да се извършва в съответствие с раздел 7 от Насоките на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС.

5. Допълнителни указания относно данните за възнагражденията

34. По отношение на представянето на таблици REM1, REM2, REM3, REM4 и REM5 институциите следва да вземат предвид указанията, посочени в ПРИЛОЖЕНИЕ XXXIV към Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията, в допълнение към настоящия раздел, както и посочените в приложение VII валидационни правила.

35. Броят на служителите следва да бъде представен, както е определен в края на финансовата година (т.е. служителите, които са напуснали през финансовата година, не следва да се отчетат, а служителите, които са наети в рамките на финансовата година, следва да се отчетат, като се вземат предвид техните договорености относно работното време).

а) Когато броят на членовете на персонала трябва да бъде представен като численост, броят на физическите лица следва да се посочи независимо от броя на работните часове, на които се основава трудовият им договор, или от промените в броя на служителите през годината, като се вземе предвид общият размер на възнагражденията, определен за годината.

б) Когато броят трябва да се представя като еквивалент на пълно работно време, той следва да се основава на процентното изражение на времето, за което е нает даденият член на персонала, съпоставен спрямо договор на пълно работно време (например за член на персонала, работещ на половин работен ден, се докладва 0,5).

36. При представянето на таблици REM1, REM2, REM3, REM4 и REM5 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията и в приложения II и III към настоящите насоки като идентифициран персонал следва да се разбират тези членове на персонала, които имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, идентифицирани във всички институции и други дъщерни предприятия на консолидирана основа, и за които се прилагат разпоредбите относно възнагражденията съгласно членове 92 и 94 от Директива 2013/36/ЕС, като членовете на ръководния орган на дъщерните предприятия се докладват по видове дейности, а не по функцията „ръководен орган“. „Идентифицираният персонал“ е съвкупността от:

а) идентифицирания персонал в институциите, които попадат в обхвата на пруденциалната консолидация, независимо дали са идентифицирани на индивидуално или на консолидирано ниво;

- б) в съответствие с член 109, параграф 5 от Директива 2013/36/ЕС, служителите, които са упълномощени да осъществяват професионална дейност, която оказва съществено пряко въздействие върху рисковия профил или дейността на институциите от дъщерните предприятия, които са дружество за управление на активи или предприятие, което предоставя инвестиционните услуги и извършва дейностите, изброени в приложение I, раздел А, точки 2, 3, 4, 6 и 7 към Директива 2014/65/ЕС;
 - в) идентифицирания персонал в дъщерните предприятия, за които държавите членки прилагат членове 92, 94 и 95 на консолидирана основа в съответствие с член 109, параграф 6 от Директива 2013/36/ЕС, когато служителите оказват съществено въздействие върху рисковия профил на институциите на консолидирано ниво; и
 - г) идентифицирания персонал в други субекти, за които членове 92 и 94 от Директива 2013/36/ЕС се прилагат само на консолидирана основа, т.е. субекти, които не са нито институции, нито дъщерни предприятия, които подлежат на специфична рамка за възнаграждения в съответствие с член 109, параграф 4 от Директива 2013/36/ЕС по отношение на тези служители, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институциите на консолидирано ниво.
37. Информацията относно предоставените за финансовата година възнаграждения следва да включва брутно постоянно и променливо възнаграждение, предоставено за цялата финансова година, предшестваща годината на подаване на данните за възнагражденията.
38. При представянето на таблица REM1 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията в съответствие с настоящите насоки облагаемите непарични елементи на възнагражденията следва да бъдат включени с тяхната парична равностойност и да бъдат посочени в тази таблица като „други форми“ на възнаграждение.
39. При представянето на таблици REM1 и REM3 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията в съответствие с настоящите насоки, в таблица REM1 в позицията „В т.ч.: разсрочени“ следва да бъдат включени единствено сумите на предоставените през финансовата година променливи възнаграждения, които са били разсрочени, а разсроченото променливо възнаграждение за предишни периоди следва да бъде посочено отделно в съответствие с указанията за таблица REM3.
40. Обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения за идентифицирания персонал следва да бъдат включени в сумата на променливите възнаграждения в таблица REM1 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията в допълнение към конкретните редове в таблица REM2, а когато се прилага разсрочване — в таблица REM3 от посочения регламент.
41. Когато идентифицираният персонал е напуснал институцията преди края на финансовата година, следва да се посочи предоставеното възнаграждение за финансовата година, включително обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения и всички други форми на възнаграждение, а членът на персонала не следва да се отчита в броя на посочения идентифициран персонал, когато трудовият договор вече е приключил преди

края на финансовата година. Идентифициран персонал, който се е присъединил към институцията през финансовата година, следва да бъде включен в броя на идентифицирания персонал, като се вземат предвид неговите договорености относно работното време (например служителите, работещи на пълно работно време, които са се присъединили през финансовата година, винаги следва да се отчитат с „1“ в края на финансовата година), и следва да бъде посочено цялото предоставено възнаграждение на този идентифициран персонал за финансовата година.

42. Гарантираното променливо възнаграждение следва да бъде включено в таблица REM1 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията и освен това да бъде посочено в таблица REM2, а когато се прилага разсрочване — в таблица REM3 от посочения регламент.
43. При представянето на приложение I и таблица REM5 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията служителите следва да бъдат класифицирани по функцията или вида дейност, в които те извършват преобладаващата част от своята трудова дейност. Пълният размер на определеното възнаграждение на даден член от персонала в рамките на група или институция трябва да бъде посочен според тази му функция или вид дейност.
44. За разпределянето на служителите към видовете дейности институциите следва да вземат предвид своята вътрешна организация, както и следното:
 - а) „Контролна функция на ръководния орган (РО)“ следва да обхваща членовете на ръководния орган на най-високото ниво на консолидация във функцията им за осъществяване на контрол и наблюдение по отношение на вземането на решения на управленско ниво (т.е. директори без изпълнителни функции), както е посочено в указанията към таблица REM1, колона с буква а) от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията. Институциите следва да разпределят членовете на ръководните органи на дъщерни предприятия към съответния вид дейност съгласно букви в)—и), когато е предоставена такава разбивка, а в противен случай — към категорията „Друг идентифициран персонал“.
 - б) „Управленска функция на ръководния орган (РО)“ следва да обхваща членовете на ръководния орган на най-високото ниво на консолидация, които отговарят за неговите управленски функции (т.е. изпълнителни директори), както е посочено в указанията към таблица REM1, колона с буква а) от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията. Институциите следва да разпределят членовете на ръководните органи на дъщерни предприятия към съответния вид дейност съгласно букви в)—и), когато е предоставена такава разбивка, а в противен случай — към категорията „Друго висше ръководство“.
 - в) „Инвестиционно банкиране“ следва да включва корпоративно финансиране, търгуване и продажби, както са определени в член 317, таблица 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013, сделки, обусловени от капиталовия пазар по смисъла на член 192, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 575/2013, и инвестиции в непублични капиталови инструменти.

- г) „Банкиране на дребно“ следва да включва всички дейности на институцията по отпускане на кредити (на физически лица и на предприятия).
- д) „Управление на активи“ следва да включва управлението на активи в рамките на:
- i. институцията, която е включена в извадката;
 - ii. дъщерните предприятия, които са институции, включително инвестиционните посредници, като се има предвид член 1, параграфи 2 или 5 от Регламент (ЕС) 2019/2033; както и
 - iii. дъщерните предприятия, които са инвестиционни посредници, предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПЦК), лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове (ЛУАИФ), или инвестиционните посредници, за които се прилагат на консолидирана основа членове 92 и 94 от Директива 2013/36/ЕС вследствие на прилагането на член 109, параграфи 5 или 6 от посочената директива.
- е) „Корпоративни функции“ следва да включва служители с всички функции, отговарящи за цялата институция на консолидирано ниво, а при дъщерните предприятия с подобни функции — на индивидуално ниво, например човешки ресурси и информационни технологии.
- ж) „Независими контролни функции“ следва да включва само персонала, ангажиран с функции, свързани с независимото управление на риска, нормативното съответствие и вътрешния одит, както е описан в раздел 19 от Насоките на ЕБО относно вътрешното управление съгласно Директива 2013/36/ЕС.
- з) За приложение I, „Служители в дъщерни предприятия, които подлежат на специфична рамка за възнаграждения“ следва да се разбира като включващо всички служители, които са наети на работа от дадено дъщерно предприятие, което е инвестиционен посредник, ПКИПЦК или ЛУАИФ, което подлежи на специфична рамка за възнаграждения и за което не се прилагат на консолидирана основа изискванията относно възнагражденията, както е определено в член 109 от Директива 2013/36/ЕС.
- и) „Всички други служители“ следва да включва служителите и членовете на ръководния орган на дъщерните предприятия, различни от инвестиционни посредници, ПКИПЦК и ЛУАИФ, които не могат да бъдат разпределени към категориите по букви а)–з).

5.1. Допълнителни указания относно данните за възнагражденията съгласно приложение II

45. Пенсионните права по преценка на работодателя следва да бъдат включени в таблица REM1, а когато се прилага разсрочване — в таблица REM3 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията в „Други форми на променливо възнаграждение“, като освен това бъдат докладвани в таблицата в приложение II.

46. Променливото възнаграждение, определено въз основа на многогодишни периоди на начисляване, които не се револвират на годишна база, т.е. при които институциите не започват нов многогодишен период на начисляване всяка година, трябва да бъде изцяло причислено към общия размер на променливите възнаграждения за финансовата година, в която е било определено, в рамките на таблица REM1, а когато се прилага разсрочване — в таблица REM3 от Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията, без значение от момента във времето, в който променливото възнаграждение е било ефективно изплатено или от продължителността на периода на изпълнение. Размерът на това променливо възнаграждение следва също така да бъде включен в допълнителната информация в приложение II.
47. В допълнение към таблицата в приложение III относно въздействието на дерогациите съгласно член 94, параграф 3, букви а) и б) от Директива 2013/36/ЕС, институциите, за които не се прилага посочената в член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС дерогация, следва да посочат в таблицата, включена в приложение II, постоянното и променливото възнаграждение на идентифицирания персонал, за който се прилага някоя от дерогациите, посочени в член 94, параграф 3, буква б) от посочената директива.

5.2. Допълнителни указания относно данните за възнагражденията съгласно приложение III

48. Институциите следва да посочат в приложение III дали отговарят на условията за прилагане на дерогациите съгласно член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС по отношение на изискването за изплащане на част от променливото възнаграждение в инструменти и при условията на договорености за разсрочване и да предоставят изискваната информация по отношение на идентифицирания персонал, за който се прилагат дерогациите. При представянето на данни на консолидирана основа броят на идентифицирания персонал и възнагражденията, които трябва да бъдат докладвани, следва да бъдат сборът от целия идентифициран персонал и възнагражденията във всички субекти, които се ползват от дерогациите в субектите, които подлежат на пруденциална консолидация и на изискванията относно възнагражденията съгласно посочената директива.
49. Следва да се счита, че дерогациите съгласно член 94, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС са приложени, когато институцията, за която се прилага дерогацията, реши да не прилага минималните изисквания по отношение на частта, която следва да бъде разсрочена или изплатена в инструменти съгласно член 94, параграф 1 от посочената директива (например дерогация все пак се прилага, ако 30 % от променливото възнаграждение на даден изпълнителен директор е разсрочено, или ако е разсрочено само за 3 години, тъй като не са били изпълнени минималните изисквания за разсрочване на 40 % за най-малко 4 години).

6. Допълнителни указания относно данните за разликата в заплащането на жените и мъжете в приложение IV

50. Институциите, които участват в сравнителния анализ на разликата в заплащането на жените и мъжете, следва да изчислят тази разлика на индивидуална основа, като вземат предвид

членовете на персонала, включително служителите, които работят в клонове в същата държава членка, които извършват дейност предимно в държавата членка, в която е установена институцията. Служителите, които се намират предимно в клонове в друга държава членка или в трета държава, не следва да бъдат взети предвид.

51. Институциите следва да създадат списък на всички служители и да определят кои от тях следва да бъдат включени в изчислението на разликата в заплащането на жените и мъжете в съответствие със следните критерии:

- а) разликата в заплащането на жените и мъжете следва да бъде изчислена за членовете на персонала, които са служители в края на финансовата година, т.е. служителите, които са напуснали институцията през финансовата година, не се вземат предвид в този анализ;
- б) служителите, които получават по-малко от обичайното си общо годишно възнаграждение, тъй като в края на финансовата година са били в някаква форма на родителски отпуск, дългосрочен отпуск по болест или дългосрочен специален отпуск, следва да бъдат изключени от анализа; дългосрочният отпуск следва да се разбира като отпуск за последователен период от най-малко три месеца;
- в) служителите, които са били наети през последните три месеца на финансовата година, не следва да се вземат предвид в този анализ;
- г) членовете на ръководния орган в неговата управленска функция следва да се разглеждат като идентифициран персонал;
- д) членовете на ръководния орган в неговата контролна функция не следва да се включват в изчислението освен ако не са представители на служителите;
- е) членовете на ръководния орган в неговата контролна функция, които са представители на служителите, следва да се вземат предвид в изчислението като персонал и следва да се вземат предвид в изчислението като идентифициран персонал само когато са идентифициран персонал въз основа на функцията, която имат като член на персонала.

52. Разликата в заплащането на жените и мъжете следва да се изчислява като разликата между средното възнаграждение на мъжете и жените, изразена като процент от средното възнаграждение на мъжете. Институциите следва да използват за изчислението брутно годишно възнаграждение на персонала на база еквивалент на пълно работно време. В съответствие с Насоките на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС, при изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете институциите следва да вземат предвид общото предоставено възнаграждение, както и — при полагане на максимални усилия — договореностите относно работното време, периодите на годишен отпуск и други финансови и нефинансови придобивки, като вземат предвид разпоредбите на следващата точка.

53. За всеки член на персонала, който следва да бъде включен в изчислението на разликата в заплащането на жените и мъжете в съответствие с точка 51, институцията следва да определи неговото общо брутно годишно възнаграждение като сбора на постоянното и променливото възнаграждение, като има предвид следното:
- а) Непаричните придобивки (например фирмен автомобил, безлихвени кредити, безплатна фирмена детска градина и т.н.) следва да се вземат предвид в тяхната облагаема парична равностойност.
 - б) Редовните плащания в пенсионната система и здравното осигуряване за всички служители не следва да се вземат предвид. Пенсионните права по преценка на работодателя следва да се вземат предвид.
 - в) Пълният размер на предоставеното променливо възнаграждение за всички периоди на изпълнение, приключили в хода на финансовата година, на която се основава изчислението, следва да се използва дори ако се отнася за периоди на изпълнение, по-дълги от една година. Това следва да включва променливото възнаграждение въз основа на многогодишни периоди на изпълнение, които не се револвират, както е посочено точка 46.
 - г) Гарантираното променливо възнаграждение (бонус за постъпване в предприятието) и обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения (например когато договорът на служителя все още не е приключил в края на финансовата година) не следва да се вземат предвид в изчислението.
 - д) За служителите, които работят на непълно работно време, включително за части от финансовата година, или не са били заети през цялата финансова година, или са били в други форми на отпуск през части от годината (например неплатен или родителски отпуск), пълният годишен размер на променливото и постоянното възнаграждение следва да бъде определен на базата на полагане на максимални усилия, като това, което служителите биха получили, ако им се заплаща за цялата финансова година на пълно работно време. Институциите могат да изчислят сумите, като екстраполират възнаграждението, например отпуснатото за заетост на непълно работно време, спрямо общото брутно годишно възнаграждение за година на пълно работно време (например възнаграждението на служителите, които работят на половин работен ден, се умножава по коефициент 2, за да се получи годишното възнаграждение на пълно работно време).
54. Институциите следва да изчислят разликата в заплащането на жените и мъжете за целия персонал (включително идентифицирания персонал, идентифициран на индивидуална основа) и отделно за своя идентифициран персонал. Институциите следва да положат всички разумни усилия — в съответствие с националното законодателство и с ОРЗД — да определят пола на своите служители. Институциите могат да пропуснат членове на персонала, чийто пол не може да бъде установен.
55. Институциите, чийто персонал наброява 250 или повече служители, следва да изчислят разликата в заплащането на жените и мъжете за всеки квантил на тяхното общо

възнаграждение и общо. Институциите, чиито служители са по-малко от 250, следва да представят данните за разликата в заплащането на жените и мъжете единствено въз основа на общите данни за целия персонал. Институциите, чиито идентифициран персонал наброява 250 или повече души, следва да изчислят разликата в заплащането на жените и мъжете за всеки квартал на тяхното общо възнаграждение и общо. Институциите, чиито идентифициран персонал наброява по-малко от 250 души, следва да представят данните за разликата в заплащането на жените и мъжете единствено въз основа на общите данни за идентифицирания персонал.

56. Институциите следва да изчислят разликата в заплащането на жените и мъжете от гледна точка на представителството на всеки пол като процент на мъжете и жените служители съответно въз основа на броя на целия персонал и на целия идентифициран персонал. Когато е приложимо съгласно точка 55, по квартали — където сборът от процентите на представените мъже и жени заедно следва, когато е приложимо, да бъде 100,00 % за всеки изчислен квартал и за общите данни за целия персонал и за идентифицирания персонал.
57. Разликата в заплащането на жените и мъжете въз основа на брутно възнаграждение следва да бъде изразена като разликата между нивата на възнаграждение на мъжете и жените служители, като:
- а) разликата между средното възнаграждение на мъжете и средното възнаграждение на жените, изразена като процент от средното възнаграждение на мъжете; и
 - б) разликата между медианното възнаграждение на мъжете и медианното възнаграждение на жените, изразена като процент от медианното възнаграждение на мъжете⁵.
58. Институциите следва да спазват следните указания при изготвянето на изчислението:
- а) Възнаграждението на членовете на персонала (независимо от техния пол) следва да бъде подредено по размер, като се започне от най-ниската сума. Всеки размер на възнаграждението за даден член на персонала следва да бъде разпределен към мъжкия или женския пол и следва да бъде отбелязано дали този член на персонала е идентифициран персонал.
 - б) Членовете на персонала, чиито пол е различен от мъжкия или женския, следва да бъдат разпределени към пола, с който се идентифицират, или ако той е неизвестен или е различен от мъжкия или женския пол, тези членове на персонала следва да бъдат разпределени към мъжкия или женския пол, който има по-нисък общ брой от членовете на персонала.
 - в) Създаденият списък на персонала следва, когато е приложимо съгласно точка 55, да бъде разделен на квартали.

⁵ Разлика в заплащането на жените и мъжете в проценти = (средно възнаграждение на мъжете – средно възнаграждение на жените)*100/средно възнаграждение на мъжете

- г) Медианната и средната стойност на възнаграждението за всички служители мъже и жени и отделно за идентифицирания персонал мъже и жени следва да бъде изчислена общо и, когато е приложимо съгласно точка 55 — за всеки квартал.

59. Всички данни следва да бъдат представени като проценти с два десетични знака (например „17,23 %“ или „- 17,23 %“ в случай на отрицателна стойност). Когато разликата в заплащането на жените и мъжете за дадена категория не може да бъде изчислена, тъй като има само служители жени, на данните в приложение IV следва да се даде стойност „N/A“, а когато има само служители мъже, резултатът следва да показва „100,00 %“.

7. Качество на данните

60. Институциите и компетентните органи следва да проверяват пълнотата и достоверността на данните за сравнителния анализ, преди да представят тези данни на компетентния орган или на ЕБО. Проверките на качеството на данните следва да включват валидационните правила за валидиране, определени в приложение VII, и когато е приложимо — тези, посочени в техническите указания за инструмента за събиране на данни.

61. Когато във времето има големи колебания в данните за сравнителния анализ, институцията и компетентните органи следва да могат да предоставят обяснения.

62. Когато проверяват достоверността на данните за сравнителния анализ, компетентните органи следва да вземат предвид размера и броя на служителите на институцията, както и обичайните нива на възнаграждение. За установените недостоверни данни следва да се предприемат последващи действия и те следва да бъдат коригирани преди представянето на данните.

63. Когато данните за сравнителния анализ изглеждат недостоверни, но всъщност са точни, компетентните органи следва да уведомят ЕБО за причините за това.

64. По отношение на представените данни за сравнителния анализ, при които се наблюдават потенциални проблеми с качеството на данните или които се считат за недостоверни, ЕБО може да поиска от компетентните органи да проверят данните или да предоставят необходимата информация за тяхното правилно тълкуване.

65. Когато е необходимо, компетентните органи следва да предоставят коригираните данни или разясненията на всички неправдоподобни данни във възможно най-кратък срок. Компетентните органи следва да си сътрудничат тясно с ЕБО, за да гарантират, че наборът от данни за анализа е стабилен и с добро качество най-късно до 30 септември на годината, в която се докладват данните.

66. Когато представят на ЕБО данни за сравнителния анализ, компетентните органи следва да гарантират, че те също така са в съответствие с измененото решение ЕВА/DC/335 от 5 юни 2020 г. относно Европейската централизирана инфраструктура за надзорни данни (EUCLID)

(„Решението относно EUCLID“) ⁶ и че предоставят на институциите всички необходими технически указания за непрекъснато съответствие с Решението относно EUCLID.

⁶https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Приложение I: Обща информация и информация за възнагражденията на всички служители

Наименование на институцията/групата						Наименование			
Възползва ли се институцията от дерогацията съгласно член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС на институционално ниво?						Да/не			
Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N)						Година			
	Контролна функция на ръководния орган	Управленска функция на ръководния орган	Инвестиционно банкиране	Банкиране на дребно	Управление на активи	Корпоративни функции	Независими контролни функции	Всички служители в дъщерни предприятия, които подлежат на специфична рамка за възнаграждения ¹	Всички други служители
Брой на персонала (численост)									
Общ брой на служителите в еквивалент на пълно работно време ²									
Общ размер на нетния резултат, реализиран в година N (в евро) ³	Пълен размер в евро (например 123 456 789,00)								
Общ размер на дивидентите (или на подобните разпределения), изплатени за година N (в евро)	Пълен размер в евро								

¹ Служителите в инвестиционни посредници, предприятия за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа или дружества, управляващи алтернативни инвестиционни фондове, които подлежат на специфична рамка за възнаграждения съгласно актовете на Съюза.

² Броят на служителите следва да бъде изразен в еквивалент на пълно работно време (ЕПРВ) и да се основава на броя на служителите в края на годината в съответствие с техните индивидуални договорености относно работното време.

³ Нетният финансов резултат следва да се базира на счетоводната система за докладване в съответствие с регулаторните изисквания. За групи това е печалбата (или загубата) въз основа на консолидираните счетоводни отчети.

Общ размер на възнаграждението (в евро)									
В т.ч.: променливо възнаграждение (в евро)									
В т.ч.: постоянно възнаграждение (в евро)									

Приложение II: Допълнителна информация за възнагражденията на идентифицирания персонал

Наименование на институцията/групата:	Наименование			
Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N):	Година			
	Контролна функция на ръководния орган	Управленска функция на ръководния орган	Друго висше ръководство	Друг идентифициран персонал
Брой на получателите на вноски за пенсионни права по преценка на работодателя в година N				
Обща стойност на вноските за пенсионни права по преценка на работодателя (в евро) през година N (включени в други форми на променливо възнаграждение)				
Обща стойност на променливите възнаграждения, определени за многогодишни периоди по програми, които не се револвират ежегодно (в евро)				
За институциите, които не се възползват от дерогация на институционално ниво съгласно член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС Обща стойност на променливите възнаграждения на членовете на идентифицирания персонал, които се възползват от най-малко една от дерогациите съгласно член 94, параграф 3, буква б) от Директива 2013/36/ЕС въз основа на ниско ниво на променливите възнаграждения				
За институциите, които не се възползват от дерогация на институционално ниво съгласно член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС Обща стойност на постоянните възнаграждения на членовете на идентифицирания персонал, които се възползват от най-малко една от дерогациите съгласно член 94, параграф 3, буква б) от Директива 2013/36/ЕС въз основа на ниско ниво на променливите възнаграждения				

Приложение III: Дерогации от прилагането на изискванията за изплащане на части от променливото възнаграждение разсрочено и в инструменти съгласно Директива 2013/36/ЕС (ДКИ)

Наименование на институцията/групата:	Наименование	
Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N):	Година	
Информация за наличието на освобождаване	Дерогации за цялото дружество съгласно член 94, параграф 3, буква а) от ДКИ	Дерогации за идентифицирания персонал съгласно член 94, параграф 3, буква б) от ДКИ
Прилага ли институцията за целия си идентифициран персонал дерогациите по отношение на изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение разсрочено и в инструменти съгласно член 94, параграф 3, буква а) от ДКИ. Ако отговорът на този въпрос е „да“, не е необходимо да се предоставя информацията по-долу.	Да/не	
Прилага ли институцията дерогацията от изискването съгласно член 94, параграф 1, буква л) от ДКИ (изплащане в инструменти).	Да/не	Да/не
Когато институцията прилага горепосочената дерогация, но с по-нисък праг, приложен съгласно националното законодателство, посочете приложения праг в евро		Праг
Брой идентифициран персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	Численост	Численост
Процент на идентифицирания персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	Процент	Процент
Общо възнаграждение на идентифицирания персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	евро	евро
В т.ч.: променливо възнаграждение	евро	евро
В т.ч.: постоянно възнаграждение	евро	евро
Прилага ли институцията дерогацията от изискването съгласно член 94, параграф 1, буква м) от ДКИ (изплащане при условията на договореност за разсрочване).	Да/не	Да/не
Когато институцията прилага горепосочената дерогация, но с по-нисък праг, приложен съгласно националното законодателство, посочете приложения праг в евро		Праг
Брой идентифициран персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	Численост	Численост
Процент на идентифицирания персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	Процент	Процент
Общо възнаграждение на идентифицирания персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	евро	евро
В т.ч.: променливо възнаграждение	евро	евро
В т.ч.: постоянно възнаграждение	евро	евро
Прилага ли институцията дерогацията от изискването съгласно член 94, параграф 1, втора алинея от буква о) (дерогации във връзка с изплащането в инструменти за пенсионни права по преценка на работодателя).	Да/не	Да/не

Брой идентифициран персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	Численост	Численост
Общо възнаграждение на идентифицирания персонал, който се възползва от горепосочената дерогация	евро	евро
В т.ч.: променливо възнаграждение	евро	евро
В т.ч.: постоянно възнаграждение	евро	евро

Приложение IV: Информация за разликата в заплащането на жените и мъжете

Институция (индивидуално ниво)	Наименование
Идентификационен код на правния субект	Номер
Държава членка	Код по ISO (например AT, BE, CY)
Година	гггг
Общ брой на персонала	Численост
Общ брой на идентифицирания персонал	Численост

Представителство на служителите от различните полове по квартали на нивото на възнаграждение

Представителство на служителите мъже и жени във всеки квартал на нивото на възнаграждение	Всички служители мъже като процент от целия персонал	Всички служители жени като процент от целия персонал	Всички мъже идентифициран персонал в проценти на базата на целия идентифициран персонал	Всички жени идентифициран персонал в проценти на базата на целия идентифициран персонал
Квартил 1 (нисък)	Процент (например 42,43 %)	Процент	Процент	Процент
Квартил 2 (нисък до среден)	Процент	Процент	Процент	Процент
Квартил 3 (среден до висок)	Процент	Процент	Процент	Процент
Квартил 4 (висок)	Процент	Процент	Процент	Процент
Общ брой на персонала/идентифицирания персонал	Процент	Процент	Процент	Процент

Разлика в заплащането на жените и мъжете въз основа на общото брутно възнаграждение

Ниво на общото брутно годишно възнаграждение	Разлика в заплащането на жените и мъжете за целия персонал въз основа на медианното възнаграждение	Разлика в заплащането на жените и мъжете за целия персонал въз основа на средното възнаграждение	Разлика в заплащането на жените и мъжете за идентифицирания персонал въз основа на медианното възнаграждение	Разлика в заплащането на жените и мъжете за идентифицирания персонал въз основа на средното възнаграждение
Квартил 1 (нисък)	Процент (например 42,43 %)	Процент	Процент	Процент
Квартил 2 (нисък до среден)	Процент	Процент	Процент	Процент
Квартил 3 (среден до висок)	Процент	Процент	Процент	Процент
Квартил 4 (висок)	Процент	Процент	Процент	Процент
Общ брой на персонала/идентифицирания персонал	Процент	Процент	Процент	Процент

Приложение V: Одобрени по-високи съотношения между променливото и постоянното възнаграждение — институции¹⁰

Наименование на институцията	Наименование
Идентификационен код на правния субект	ИКПС
Година	гггг
Общ брой на служителите (в края на финансовата година)	Численост
Брой на идентифицирания персонал (резултат от процеса на годишно идентифициране)	Численост
Балансово число (в края на финансовата година)	Сума в евро
Одобрено по-високо съотношение (т.е. съотношение на променливото и постоянното възнаграждение, което е над 100 %)	Процент
Дата на последното одобрение на по-високо съотношение от общото събрание на акционерите	дд/мм/гггг
Общ брой на идентифицирания персонал, който потенциално се възползва от одобрено съотношение над 100 %	Численост
Общ брой на идентифицирания персонал, който действително е получил възнаграждение, водещо до съотношение на променливото спрямо постоянното възнаграждение над 100 % за финансовата година ¹¹	Численост

¹⁰ Данните следва да се докладват от институциите на индивидуална основа.

¹¹ Гарантираното променливо възнаграждение и обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения, когато не са включени в изчислението на съотношението съгласно насоките за разумни политики за определяне на възнагражденията, не следва да се вземат предвид.

Приложение VI: Одобрени по-високи съотношения между променливото и постоянното възнаграждение — обобщение от компетентните органи

Държава членка	Код по ISO
Година на събиране на данните	гггг
Общ брой на институциите, чието седалище се намира в държавата членка (допълнителна информация, която следва да бъде предоставена по-долу) — например получена от банковата статистика	Брой
Агрегиран общ брой на персонала на всички институции в държавата членка	Брой
Обобщен общ брой на идентифицирания персонал на институциите в държавата членка (когато е наличен, в противен случай — N/A)	Брой
Обобщено балансово число на институциите в държавата членка	Брой
Брой на институциите, в които акционерите са одобрили по-високо съотношение и чието седалище се намира в държавата членка (допълнителна информация, която следва да бъде предоставена по-долу)	Брой
В т.ч: брой на институциите, чието седалище се намира в държавата членка, които са одобрили 200 % като максимално съотношение	Брой
Обобщен общ брой на персонала на тези институции	Брой
Обобщен общ брой на идентифицирания персонал на тези институции	Брой
Обобщено балансово число на тези институции	Брой
Обобщен общ брой на идентифицирания персонал, който потенциално се възползва от одобрено съотношение над 100 %	Брой
Обобщен общ брой на идентифицирания персонал, който действително е получил възнаграждение, водещо до съотношение на променливото спрямо постоянното възнаграждение над 100 % за финансовата година	Брой
Промени спрямо предходното подаване на данни	
Брой на институциите, които са въвели по-високо съотношение след последното подаване на данни до ЕБО (повторните одобрения не следва да се докладват)	Брой
Брой на институциите, които са преустановили практиката на по-високи съотношения след последното подаване на данни до ЕБО	Брой

Приложение VII — Проверки на качеството на данните

Институциите и компетентните органи следва да прилагат следните проверки на качеството на данните по отношение на таблиците за възнагражденията, включени в Регламент за изпълнение (ЕС) 2021/637 на Комисията¹².

Таблица REM1:

Ред	Проверка на качеството на данните
1 и 9	Броят на докладваните служители в колоните за ръководния орган следва да бъдат цели числа.
2	Общото постоянно възнаграждение следва да бъде сборът от редове 3, EU 4а, 5, EU5х и 7; когато се докладва идентифицираният персонал, стойността следва да бъде по-голяма от нула
9	Броят на докладвания персонал не следва да бъде по-висок от броя на персонала, докладван в ред 1
10	Общото променливо възнаграждение следва да бъде сборът от редове 11, EU-13а, EU-13б, EU, EU-14х и 15
10	Общото променливо възнаграждение не следва да бъде по-малко от сбора на обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения и гарантираното променливо възнаграждение в редове 2 и 7 на таблица REM2
-	Сборът на разсрочените възнаграждения в редове 12, EU-14а, EU-14б, EU-14у и 16 не следва да бъде по-голям от стойността в ред 10
-	Съотношение на разсрочените възнаграждения: сборът от разсрочените възнаграждения в редове 12, EU-14а, EU-14б, EU-14у и 16 следва да бъде по-голям или равен на умножената по 0,4 стойност в ред 10 след приспадането на гарантираното променливо възнаграждение (таблица REM2, ред 3), както и на обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения (таблица REM2, ред 10) и сумите на променливото възнаграждение, предоставено на служителите, когато се прилага дерогацията съгласно член 94, параграф 3 буква б) (вж. приложение II).
	Институциите следва да имат предвид, че това опростено валидационно правило е само за целите на сравнителния анализ и не е валидиране на нормативното съответствието с изискванията относно възнагражденията за гарантираното променливо възнаграждение и обезщетенията при

прекръпяване на трудовите правоотношения, т.е. докато целите суми са приспаднати, за части от сумите вероятно се прилага изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение при условията на договореност за разсрочване.

Това валидационно правило не се прилага за институции, в които целият идентифициран персонал се възползва от дерогацията от изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение при условията на договореност за разсрочване съгласно член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС.

11 и 12		Стойността в ред 12 не трябва да бъде по-висока от тази в ред 11
EU-13a EU-14a	и	Стойността в ред EU-14a не трябва да бъде по-висока от тази в ред EU-13a
EU-13б EU-14б	и	Стойността в ред EU-14б не трябва да бъде по-висока от тази в ред EU-13б
EU-14x EU-14y	и	Стойността в ред EU-14y не трябва да бъде по-висока от тази в ред EU-14x
15 и 16		Стойността в ред 16 не трябва да бъде по-висока от тази в ред 15
-		Съотношението между постоянното (ред 2) и променливото (ред 10) възнаграждение не трябва да бъде по-голямо от 100 % или от 200 %, според случая, след като се изключат редове 3 и 10 от таблица REM2 (таван на премиите)
-		Изплащане в инструменти: сборът на редове EU 13-а, EU 13-б и EU-14x следва да бъде равен на или по-голям от 50 % от общото променливо възнаграждение (REM2, ред 10) след приспадането на променливото възнаграждение на персонала, когато се прилага дерогацията съгласно член 94, параграф 3 буква б) (вж. приложение II), гарантираното променливо възнаграждение (таблица REM2, ред 3) и обезщетенията при прекръпяване на трудовите правоотношения (таблица REM2, ред 10).
		Институциите следва да имат предвид, че това опростено валидационно правило е само за целите на сравнителния анализ и не е валидиране на нормативното съответствие с изискванията относно възнагражденията за гарантираното променливо възнаграждение и обезщетенията при прекръпяване на трудовите правоотношения, т.е. докато целите суми са

¹² ТСИ може да се намери на адрес: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

приспаднати, за части от сумите вероятно се прилага изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение в инструменти.

Това валидационно правило не се прилага за институции, в които целият идентифициран персонал се ползва от дерогацията от изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение в инструменти съгласно член 94, параграф 3, буква а) от Директива 2013/36/ЕС.

Таблица REM2

Ред	Проверка на качеството на данните
1, 4 и 6	Броят на докладваните служители в колони „а“ и „б“ следва да бъде цяло число.
1 и 2	Ако ред 2 съдържа положителна стойност, ред 1 също трябва да съдържа положителна стойност, и обратното.
2	Стойността в ред 3 не следва да бъде по-висока от тази в ред 2
6 и 7	Ако ред 7 съдържа положителна стойност, ред 6 също трябва да съдържа положителна стойност, и обратното.
7	Стойността на сбора от редове 8 и 9 трябва да бъде равна на стойността в ред 7
10	Стойността в ред 10 не трябва да бъде по-висока от тази в ред 8
11	Стойността в ред 11 не трябва да бъде по-висока от тази в ред 7

Таблица REM3

Ред	Проверка на качеството на данните
1	Стойностите трябва да бъдат равни на сбора на стойностите в редове 2, 3, 4, 5 и 6 за всяка колона
7	Стойностите трябва да бъдат равни на сбора на стойностите в редове 8, 9, 10, 11 и 12 за всяка колона
13	Стойностите трябва да бъдат равни на сбора на стойностите в редове 14, 15, 16, 17 и 18 за всяка колона

19	Стойностите трябва да бъдат равни на сбора на стойностите в редове 20, 21, 22, 23 и 24 за всяка колона
25	Стойностите трябва да бъдат равни на сбора на стойностите в редове 1, 7, 13 и 19 за всяка колона
-	Стойността в колона „а“ трябва да бъдат равна на сбора на стойностите в колони „б“ и „в“ за всеки ред

Таблица REM5

Ред	Проверка на качеството на данните
1	Броят в колона „й“ трябва да бъде равен на сбора на ред 2, колона „в“, ред 3, колони „г“—„и“ и ред 4, колони „г“—„и“
2	Колона „в“ трябва да бъде равна на сбора на колони „а“ и „б“
3	Сборът на числата в колони „г“—„и“ трябва да бъде равен на числото в ред 1, колона „в“ от таблица REM1
4	Сборът на числата в колони „г“—„и“ трябва да бъде равен на числото в ред 1, колона „г“ от таблица REM1
5	Стойността във всяка колона от „а“ до „и“ трябва да бъде равна на сбора на редове 6 и 7 от съответната колона
5	Сборът на колони „в“—„и“ трябва да бъде равен на сбора на колони „а“—„г“ от ред 17 в таблица REM1
6	Стойностите в колони „а“ и „б“ трябва да бъдат равни съответно на стойностите в колони „а“ и „б“ в ред 10 в таблица REM1
6	Сборът на колони „в“—„и“ трябва да бъде равен на сбора на колони „а“—„г“ от ред 10 в таблица REM1
7	Стойностите в колони „а“ и „б“ трябва да бъдат равни съответно на стойностите в колони „а“ и „б“ в ред 2 в таблица REM1
7	Сборът на колони „в“—„и“ трябва да бъде равен на сбора на колони „а“—„г“ от ред 2 в таблица REM1

