

EBA/GL/2022/06

30.6.2022

Riktlinjer

för riktmärkning av ersättningspraxis,
lönegap mellan könen och godkända
högre kvoter enligt direktiv 2013/36/EU

Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

Riktlinjernas status

1. Detta dokument innehåller riktlinjer som har utfärdats i enlighet med artikel 16 i förordning (EU) nr 1093/2010.¹ I enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 ska de behöriga myndigheterna och finansinstituten med alla tillgängliga medel söka följa dessa riktlinjer.
2. I riktlinjerna beskrivs EBA:s syn på lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn eller på hur unionsrätten bör tillämpas inom ett särskilt område. De behöriga myndigheter, enligt definitionen i artikel 4.2 i förordning (EU) nr 1093/2010, ska följa dem genom att på lämpligt sätt införliva dem i sin praxis (till exempel genom att ändra sina rättsliga ramar eller tillsynsrutiner), även när riktlinjerna i första hand riktas till finansinstitut.

Rapporteringskrav

3. Enligt artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 måste behöriga myndigheter bekräfta att de följer eller tänker följa denna riktlinje, alternativt ange skälen till att de inte gör det senast den 27.12.2022. Om ingen sådan anmälan inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA att anse att de behöriga myndigheterna inte följer riktlinjerna. Anmälningar ska lämnas på det formulär som tillhandahålls på EBA:s webbplats med hänvisningen "EBA/GL/2022/06". Anmälningar ska lämnas in av personer som på de behöriga myndigheternas vägnar har befogenhet att rapportera om hur riktlinjerna följs. Alla förändringar i graden av efterlevnad måste också rapporteras till EBA.
4. Anmälningarna kommer att offentliggöras på EBA:s webbplats i enlighet med artikel 16.3.

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska bankmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/78/EG (EUT L 331, 15.12.2010, s. 12).

Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Syfte

5. I dessa riktlinjer anges, i den mening som avses i artikel 75 om tillsyn över ersättningspolicy i direktiv 2013/36/EU, den information som utvalda institut bör lämna in till behöriga myndigheter för riktmärkning av ersättningsrelaterade trender och metoder, däribland information som offentliggörs enligt kriterierna för offentliggörande i led g, h, i och k i artikel 450.1 i förordning (EU) nr 575/2013 ("uppgifter om ersättning") och den information som bör lämnas in för riktmärkning av lönegapet mellan könen ("uppgifter om lönegapet mellan könen").
6. I dessa riktlinjer anges även, i enlighet med den sjätte strecksatsen, led ii, artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU, det gemensamma rapporteringsformat som bör användas för riktmärkning av godkända högre kvoter mellan de fasta och rörliga delarna av ersättningen ("uppgifter om högre kvoter").
7. I dessa riktlinjer anges hur behöriga myndigheter bör samla in uppgifterna om godkända högre kvoter, ersättning och lönegap mellan könen (gemensamt kallade "riktmärkningsuppgifter") från instituten och sedan lämna in riktmärkningsuppgifterna till EBA.

Tillämpningsområde

8. Dessa riktlinjer är tillämpliga på individuell nivå, undergruppsnivå och gruppnivå enligt följande:
 - a. Uppgifter om ersättning bör samlas in på nivån för tillämpningen av kraven för offentliggörande såsom fastställs i artiklarna 6.3 och 13 i förordning (EU) 575/2013.
 - b. Uppgifter om lönegap mellan könen och godkända högre kvoter bör endast samlas in på individuell nivå.

Målgrupp

9. Dessa riktlinjer är avsedda för behöriga myndigheter enligt definitionen i punkt 1 och led viii i artikel 4.2 i förordning (EU) nr 1093/2010 och för finansinstitut enligt definitionen i artikel 4.1 i förordning nr 1093/2010 som är institut enligt definitionen i artikel 4.1.3 i förordning (EU) 575/2013, med avseende på värdepappersföretag som är föremål för artikel 1.2 eller 1.5 i förordning (EU) 2019/2033 ("instituterna").

Definitioner

10. De termer som används och definieras i direktiv 2013/36/EU, förordning (EU) 575/2013 och EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU har samma innebörd i dessa riktlinjer.

Genomförande

Datum för tillämpning

11. Dessa riktlinjer är tillämpliga från den 31 december 2022.

Övergångsarrangemang

12. Riktmärkningsuppgifterna för räkenskapsåret som slutar 2022, med undantag för uppgifter om lönegapet mellan könen, bör lämnas in av instituten till behöriga myndigheter senast den 31 augusti 2023, och av behöriga myndigheter till EBA senast den 31 oktober 2023. Den första riktmärkningsavseende lönegapet mellan könen bör avse räkenskapsåret 2023.

Upphävande

13. EBA:s riktlinjer för riktmärkning av ersättningen (EBA/GL/2014/08)² upphävs med verkan från och med den 31 december 2022.
14. Hänvisningar i andra riktlinjer till de riktlinjer som upphävs genom punkt 13 ska förstås som hänvisningar till dessa riktlinjer.

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

Riktlinjer för riktmärkning av ersättningspraxis, lönegapet mellan könen och godkända högre kvoter enligt direktiv 2013/36/EU

1. Institut som omfattas av riktmärkningen

1.1 Institut som omfattas av insamlingen av uppgifter om ersättning

15. Behöriga myndigheter bör samla och till EBA lämna in uppgifter om ersättning från de största instituten uttryckt i volym av tillgångar i deras medlemsstat och täcka minst 60 procent av banksystemets volym av tillgångar i denna medlemsstat.
16. När den föregående punktens 60-procentiga täckning inte rimligen kan uppnås i en medlemsstat bör behöriga myndigheter samla och till EBA lämna in uppgifter om ersättning från upp till 20 av de största instituten uttryckt i volym av tillgångar i deras medlemsstat. Dessa uppgifter bör inte innefatta institut för vilka uppgifter kommer att samlas in av den samordnande tillsynsmyndigheten enligt nivån för tillämpning av kraven för offentliggörande såsom fastställs i artikel 13 i förordning (EU) 575/2013. Behöriga myndigheter mottar information från EBA angående vilka uppgifter om moderföretag inom unionen samlas in, via den förteckning som avses i punkt 24.

1.2 Institut som omfattas av insamlingen av uppgifter om lönegapet mellan könen

17. Behöriga myndigheter bör på individuell nivå samla och lämna in uppgifter om lönegapet mellan könen till EBA för de institut från vilka dessa behöriga myndigheter samlar in uppgifter om ersättning, dvs. de institut som ansvarar för konsolideringen av uppgifter enligt artikel 13 i förordning (EU) 575/2013 eller det enskilda institutet i urvalet för riktmärkning av ersättning. Behöriga myndigheter bör även samla in uppgifter om lönegapet mellan könen från institut som inte betraktas som små och icke-komplexa i enlighet med punkt 145 i artikel 4.1 i förordning (EU) 575/2013 och som tillräckligt representerar de många olika typerna av institut i denna medlemsstat, t.ex. institut med värdepapper upptagna till handel eller privatägda, kooperativa banker och sparbanker, statligt ägda banker och värdepappersföretag, genom tillämpning av direktiv 2013/36/EU. Uppgifter om lönegapet mellan könen bör dock bara samlas in från institut som har minst 50 anställda på individuell nivå, med undantag för ledamöterna av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.
18. Vid tillämpningen av punkt 17 bör behöriga myndigheter eftersträva att samla in uppgifter om lönegapet mellan könen från minst 5 institut (på individuell nivå) inom var och en av följande

storlekskategorier i deras medlemsstater, också om insamlingen av uppgifter om riktmärkning av ersättning enligt avsnitt 1.1 avser ett mindre antal institut:

- a. totala tillgångar på upp till 5 miljarder euro,
- b. totala tillgångar på mellan 5 miljarder euro och 15 miljarder euro,
- c. totala tillgångar på minst 15 miljarder euro.

1.3 Institut som omfattas av riktmärkningen av godkända högre kvoter

19. Behöriga myndigheter bör samla in, sammanställa och till EBA tillhandahålla uppgifter om godkända högre kvoter från alla institut på individuell nivå som har fått godkännande av aktieägarna att tillämpa en kvot mellan de fasta och rörliga delarna av ersättningen som är högre än 100 procent enligt artikel 94.1 g ii i direktiv 2013/36/EU.

2. Inlämning av riktmärkningsuppgifter till de behöriga myndigheterna

20. För att behöriga myndigheter ska kunna samla in och till EBA tillhandahålla uppgifter om ersättning i enlighet med dessa riktlinjer bör de institut som avses i underavsnitt 1.1 lämna in följande information till de behöriga myndigheterna senast den 15 juni varje kalenderår:

- a. Den information som anges i tabellerna REM1, REM2, REM3, REM4 och REM5 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637³.
- b. Information om ersättning för all personal enligt bilaga I.
- c. Ytterligare information om ersättning för identifierad personal enligt bilaga II.
- d. Information om undantagen enligt artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, såsom fastställs i bilaga III.

21. För att behöriga myndigheter ska kunna samla in och till EBA tillhandahålla uppgifter om lönegapet mellan könen i enlighet med dessa riktlinjer bör de institut som avses i underavsnitt 1.2, senast den 15 juni vart tredje år, med början 2024 för räkenskapsåret 2023, på individuell nivå lämna in den information som anges i bilaga IV till de behöriga myndigheterna.

22. För att behöriga myndigheter ska kunna samla in, sammanställa och tillhandahålla uppgifter om godkända högre kvoter till EBA i enlighet med dessa riktlinjer bör de institut som avses i underavsnitt 1.3 senast den 15 juni vartannat år, med början 2023 för räkenskapsåret 2022, individuellt lämna in den information som anges i bilaga V till de behöriga myndigheterna.

³ Den nödvändiga informationen kommer att ingå i den datapunktsmodell som används i EBA:s verktyg för uppgiftsinsamling.

23. För att behöriga myndigheter ska kunna samla in, sammanställa och till EBA tillhandahålla uppgifter om godkända högre kvoter i enlighet med dessa riktlinjer senast den 31 augusti, ska Europeiska centralbanken, vartannat år, med början 2023 för räkenskapsåret 2022, i rimlig tid förse nationella behöriga myndigheter med den information den har mottagit i enlighet med föregående punkt från institut under dess tillsynsansvar.

3. Inlämning av riktmärkningsuppgifter till EBA

3.1. Förteckning över institut som omfattas av riktmärkningen

24. Behöriga myndigheter bör senast den 31 mars det kalenderår som följer på det år för vilket uppgifterna ska samlas in informera EBA om den förteckning över institut som omfattas av

- a. riktmärkningen av ersättning och
- b. riktmärkningen av lönegapet mellan könen.

25. Ändringar i urvalet av institut bör så långt det är möjligt undvikas för att säkerställa att urvalet förblir stabilt. I enlighet med punkt 24 bör behöriga myndigheter informera EBA om alla ändringar jämfört med den föregående uppgiftsinsamlingen, inräknat ändringar av namn på institut eller deras identifieringskod för juridiska personer (LEI-kod). Behöriga myndigheter bör i rimlig tid informera institut som väljs ut för att delta i uppgiftsinsamlingarna.

26. Vid meddelanden om detta från EBA bör behöriga myndigheter från förteckningen stryka sådana institut för riktmärkning av ersättning som är dotterföretag till moderföretag inom unionen som upprättats i en annan medlemsstat och för vilka en annan behörig myndighet på en högre gruppnivå kommer att lämna in de relevanta uppgifterna till EBA.

27. Om det finns mer än en behörig myndighet, t.ex. en som ansvarar för tillsynen över instituten och en annan för värdepappersföretag som omfattas av artikel 1.2 eller 1.5 i förordning (EU 2019/2033), i en medlemsstat eller när tillsynsansvaret vilar på Europeiska centralbanken, bör de behöriga myndigheterna samordna insamlingen av uppgifter inbördes och förse varandra med de nödvändiga uppgifterna och den information som krävs för att se till att endast en uppsättning data samlas in och rapporteras till EBA för denna medlemsstat.

3.2. Inlämning av uppgifter till EBA

28. Behöriga myndigheter bör lämna in informationen, efter att ha säkerställt informationens fullständighet, riktighet och rimlighet i linje med dessa riktlinjer och andra tekniska specifikationer som tillhandahålls av EBA, enligt följande:

- a. Uppgifter om ersättning, senast den 31 juli varje år.
- b. Uppgifter om lönegapet mellan könen, senast den 31 juli vart tredje år, med början 2024 för räkenskapsåret 2023.
- c. Aggregerad information om godkända högre kvoter i enlighet med bilaga VI senast den 31 augusti vartannat år, med början 2023 för räkenskapsåret 2022.

4. Allmänna specifikationer för inlämning av riktmärkningsuppgifter

29. Vid inlämning av riktmärkningsuppgifter i enlighet med avsnitten 2 och 3 och bilagorna till dessa riktlinjer bör institut och behöriga myndigheter tillämpa de allmänna specifikationer som anges i detta avsnitt, de kompletterande specifikationerna i avsnitten 5 och 6 och anvisningarna i bilaga VII.
30. Riktmärkningsuppgifter bör anges i euro och gälla för räkenskapsårets utgång. När ersättningen redovisas i en annan valuta än euro bör den växelkurs som kommissionen använder för budgetplanering och för budgeten för december månad det rapporterade året användas för omräkning av de konsoliderade siffror som ska rapporteras⁴.
31. Alla belopp bör anges som hela belopp i euro, dvs. inte som avrundade belopp (exempelvis bör 1 234 567 euro anges i stället för 1,2 miljoner euro).
32. Riktmärkningsuppgifterna för det kalenderår under vilket räkenskapsåret slutade bör lämnas in det följande kalenderåret. För t.ex. riktmärkningen för det räkenskapsår som slutar på valfritt datum under år "20åå" kommer uppgifter att lämnas in år "20åå+1".
33. Fördelningen av inlämnade belopp till de fasta och rörliga delarna av ersättningen bör ske i linje med avsnitt 7 i EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU.

5. Kompletterande specifikationer för uppgifter om ersättning

34. För inlämningen av tabellerna REM1, REM2, REM3, REM4 och REM5 bör instituten utöver detta avsnitt även beakta anvisningarna i bilaga XXXIV till kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637, samt de valideringsregler som anges i bilaga VII.
35. Uppgifter om antalet anställda bör lämnas in enligt vad som fastställts vid räkenskapsårets slut (dvs. personal som slutat under räkenskapsåret bör inte räknas in, medan personal som anställdes under räkenskapsåret bör räknas in, med beaktande av deras kontraktssenliga arbetstidsavtal).
 - a. Om antalet anställda ska lämnas in uttryckt i antal personer är det antalet fysiska personer som bör anges, oavsett antalet arbetstimmar som deras kontrakt är baserat på eller ändringar av antalet anställda under året och med beaktande av de totala ersättningsbelopp som utbetalats för året.
 - b. Om antalen ska lämnas in uttryckt i heltidsekvivalenter bör antalen baseras på procentandelen av den tid som en enskild anställd är anställd jämfört med ett heltidsavtal (0,5 skulle t.ex. anges för en anställd som arbetar 50 procent av tiden i ett heltidsavtal).
36. Vid inlämning av tabellerna REM1, REM2, REM3, REM4 och REM5 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637 och bilagorna II och III till dessa riktlinjer, bör identifierad

⁴ På EBA:s webbplats finns en länk till informationen, tillsammans med dessa riktlinjer. Växelkursen finns också på http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

personal förstås som de anställda som har en väsentlig inverkan på institutens riskprofiler såsom fastställts i alla institut och andra dotterföretag på grupp nivå och för vilka ersättningsbestämmelserna enligt artiklarna 92 och 94 i direktiv 2013/36/EU gäller, där ledamöterna av dotterföretagens ledningsorgan rapporteras under affärsområdena i stället för under funktionen "ledningsorgan". "Identifierad personal" är summan av

- a. identifierad personal i institut som omfattas av konsolideringen för tillsynsändamål oavsett om de är identifierade på individuell nivå eller grupp nivå,
- b. i enlighet med artikel 109.5 i direktiv 2013/36/EU, anställda som har i uppdrag att bedriva verksamhet som har en väsentlig inverkan på riskprofilen eller affärsverksamheten för instituten inom dotterföretag som är ett kapitalförvaltningsföretag eller ett företag som tillhandahåller investeringstjänster och verksamhet som listas i led 2, 3, 4, 6 och 7 i avsnitt A i bilaga I till direktiv 2014/65/EU,
- c. identifierad personal i dotterföretag för vilka medlemsstater tillämpar artiklarna 92, 94 och 95 på grupp nivå i enlighet med artikel 109.6 i direktiv 2013/36/EU, när de anställda har en väsentlig inverkan på institutens riskprofil på grupp nivå, och
- d. identifierad personal i andra enheter för vilka artiklarna 92 och 94 i direktiv 2013/36/EU endast gäller på grupp nivå, dvs. enheter som varken är institut eller dotterföretag som är föremål för en specifik ersättningsram i enlighet med artikel 109.4 i direktiv 2013/36/EU vad gäller de anställda vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på institutens riskprofil på grupp nivå.

37. Information om ersättning som beviljades för räkenskapsåret bör innefatta den fasta och rörliga bruttolön som beviljades för hela det räkenskapsår som föregick det år då uppgifterna om ersättning lämnades in.
38. När tabell REM1 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637 lämnas in i enlighet med dessa riktlinjer bör skattepliktiga icke-monetära ersättningsposter ingå med deras monetära motsvarighet och anges som "andra former" i denna tabell.
39. När tabellerna REM1 och REM3 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637 lämnas in i enlighet med dessa riktlinjer, bör endast de rörliga ersättningsbelopp som beviljades för det rapporterade räkenskapsåret och som har skjutits upp anges under posten "varav uppskjuten" (deferred) i tabell REM1, medan uppskjuten rörlig ersättning för tidigare perioder bör anges separat i linje med anvisningarna för tabell REM3.
40. Avgångsvederlag till identifierad personal bör ingå i det rörliga ersättningsbeloppet i tabell REM1 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637, förutom i de särskilda raderna i tabell REM2 och, när uppskjutning tillämpas, i tabell REM3 i denna förordning.
41. Om identifierad personal lämnat institutet före räkenskapsårets slut ska den ersättning som beviljades för räkenskapsåret lämnas in, inräknat avgångsvederlag och alla andra former av ersättning, medan anställda vars kontrakt löpt ut före räkenskapsårets slut inte bör räknas med i de inlämnade uppgifterna om antalet personer som utgör identifierad personal. Identifierad

personal som anställdes vid institutet under räkenskapsåret bör ingå i antalet personer som utgör identifierad personal, med hänsyn tagen till deras kontraktssenliga arbetstidsavtal (heltidsarbetande personal som anställdes under räkenskapsåret bör t.ex. alltid räknas som "1" vid räkenskapsårets slut) och uppgifter om all ersättning som denna identifierade personal beviljades för räkenskapsåret bör lämnas in.

42. Garanterad rörlig ersättning bör anges i den rörliga ersättningen i tabell REM1 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637, och dessutom anges i tabell REM2 och, när uppskjutning tillämpas, i tabell REM3 i denna förordning.
43. När bilaga I och tabell REM 5 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637 lämnas in bör personal klassificeras under den funktion eller det affärsområde där de utför den övervägande delen av sin affärsverksamhet. Hela beloppet för den ersättning som den anställde har tjänat in inom gruppen eller institutet bör anges inom denna funktion eller detta affärsområde.
44. För att fördela personalen till affärsområden bör instituten beakta sin interna organisation och följande:
 - a. "Tillsynsfunktion inom ledningsorgan" bör innefatta medlemmarna av ledningsorganet på högsta gruppnivå vars roll är att övervaka ledningens beslutsfattande (dvs. direktörer utan verkställande funktioner), såsom anges i anvisningarna till tabell REM1 kolumnbokstav a i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637. Institut bör dela in medlemmar av ledningsorgan till dotterföretag efter relevant affärsområde enligt led c–i om en sådan uppdelning tillhandahålls. I annat fall bör kategorin "annan identifierad personal" väljas.
 - b. "Ledningsfunktion inom ledningsorgan" bör innefatta medlemmar av ledningsorganet på högsta gruppnivå som är ansvariga för organets ledningsfunktioner (dvs. verkställande direktörer) såsom anges i anvisningarna till tabell REM1 kolumnbokstav a i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637. Institut bör dela in medlemmar av ledningsorgan till dotterföretag efter relevant affärsområde enligt led c–i om en sådan uppdelning tillhandahålls. I annat fall bör kategorin "annan verkställande ledning" väljas.
 - c. "Investeringsbanktjänster" bör innefatta företagsfinansiering, handel och finansförvaltning enligt definitionen i artikel 317, tabell 2 i förordning (EU) 575/2013, kapitalmarknadsrelaterade transaktioner enligt definitionen i artikel 193.3 i förordning (EU) 575/2013, och riskkapital.
 - d. "Privata banktjänster" bör innefatta institutets totala utlåningsverksamhet (till privatkunder och företag).
 - e. "Kapitalförvaltning" bör innefatta kapitalförvaltning inom
 - i. institutet som ingår i urvalet,
 - ii. dotterföretag som är institut, däribland värdepappersföretag med avseende på artikel 1.2 eller 1.5 i förordning (EU) 2019/2033, och

- iii. dotterföretag som är värdepappersföretag, företag för kollektiva investeringar i överlåtbara värdepapper (nedan kallade *fondföretag*), förvaltare av alternativa investeringsfonder (AIF-förvaltare) eller värdepappersföretag som är föremål för tillämpningen av artiklarna 92 och 94 i direktiv 2013/36/EU på gruppnivå efter tillämpningen av artikel 109.5 eller 109.6 i detta direktiv.
- f. "Företagsfunktioner" bör innefatta personal i alla funktioner som har ansvar för hela institutet på gruppnivå och för dotterföretag med sådana funktioner på individuell nivå, t.ex. personaladministration och informationsteknik.
- g. "Oberoende kontrollfunktioner" bör endast innefatta personal som är aktiv i de oberoende funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad och internrevision enligt beskrivning i avsnitt 19 i EBA:s riktlinjer för intern styrning enligt direktiv 2013/36/EU.
- h. I samband med bilaga I bör "personal i dotterföretag som är föremål för en specifik ersättningsram" förstås som all personal som är anställd vid ett dotterföretag som är ett värdepappersföretag, ett fondföretag eller en AIF-förvaltare som är föremål för en specifik ersättningsram och inte är föremål för tillämpningen av ersättningskraven på gruppnivå enligt artikel 109 i direktiv 2013/36/EU.
- i. "All annan personal" bör innefatta personal och medlemmar av ledningsorgan till dotterföretag som inte är värdepappersföretag, fondföretag och AIF-förvaltare, och som inte passar in i kategorierna under a–h.

5.1. Kompletterande specifikationer för uppgifter om ersättning enligt bilaga II

- 45. Diskretionära pensionsförmåner bör anges i tabell REM1 och, när uppskjutning tillämpas, i tabell REM3 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637 under "andra former av rörlig ersättning", och dessutom i tabellen i bilaga II.
- 46. Vid rörlig ersättning som intjänats inom fleråriga ackumuleringsperioder som inte årligen återförs (dvs. när institut inte påbörjar en ny flerårig ackumuleringsperiod varje år) bör uppgifter om denna rörliga ersättning i sin helhet inkluderas i den totala rörliga ersättningen för det räkenskapsår då den beviljades i tabell REM1 och, när uppskjutning tillämpas, i tabell REM3 i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637, utan att beakta vare sig den tidpunkt vid vilken den rörliga ersättningen faktiskt betalades ut eller resultatperiodens längd. Detta rörliga ersättningsbelopp bör även anges i den kompletterande informationen i bilaga II.
- 47. Utöver tabellen i bilaga III om undantagens inverkan enligt artikel 94.3 a och b i direktiv 2013/36/EU bör institut som inte kommer i fråga för de undantag som avses i artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU, i tabellen som ingår i bilaga II ange den fasta och rörliga ersättningen för identifierad personal för vilken något av de undantag som avses i artikel 94.3 b i nämnda direktiv gäller.

5.2. Kompletterande specifikationer för uppgifterna om ersättning enligt bilaga III

48. Institut bör i bilaga III ange om de är berättigade att tillämpa undantagen enligt artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU från kravet att betala ut en del av den rörliga ersättningen i instrument och enligt ett uppskovsförfarande, samt tillhandahålla den efterfrågade informationen om den identifierade personal för vilken undantagen tillämpas. När uppgifter lämnas in på gruppnivå bör antalet personer som utgör identifierad personal och ersättning som ska rapporteras utgöra summan av all identifierad personal och ersättning över alla enheter som omfattas av undantagen vid enheter som är föremål för konsoliderad tillsyn och för ersättningskraven enligt detta direktiv.
49. Undantag enligt artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU bör anses vara tillämpade när det institut som är föremål för undantaget beslutar att tillämpa minimikraven för den del som ska skjutas upp eller betalas ut i instrument enligt artikel 94.1 i detta direktiv (ett undantag tillämpas t.ex. om 30 procent av en verkställande direktörs rörliga ersättning skjuts upp, eller om den endast skjuts upp i tre år, eftersom minimikraven på 40 procents uppskjutning under minst fyra år inte uppfylls i det fallet).

6. Kompletterande anvisningar för uppgifter om lönegapet mellan könen i bilaga IV

50. Institut som deltar i riktmärkningen av lönegapet mellan könen bör beräkna detta lönegap på individuell nivå, med beaktande av de anställda, inräknat personal som arbetar vid filialer i samma medlemsstat, som till övervägande del är verksamma i den medlemsstat där institutet är beläget. Personal som till övervägande del är placerad i filialer i en annan medlemsstat eller i ett tredjeland bör inte beaktas.
51. Institut bör upprätta en lista över all personal och bestämma vilken personal som ska ingå i beräkningen av lönegapet mellan könen, enligt följande kriterier:
- Lönegapet mellan könen bör beräknas för den personal som är anställd vid räkenskapsårets slut, dvs. personal som har avgått från institutet under räkenskapsåret beaktas inte i denna beräkning.
 - Personal som mottar mindre än sin regelbundna totala årliga ersättning på grund av att de vid räkenskapsårets slut befann sig i en situation av föräldraledighet, långvarig sjukledighet eller långvarig särskild ledighet bör uteslutas ur beräkningen; långvarig ledighet bör förstås som ledighet under en sammanhängande period på minst tre månader.
 - Personal som har anställts under räkenskapsårets tre sista månader bör inte beaktas för denna beräkning.
 - Medlemmar av ledningsorganet med ledningsfunktion bör behandlas som personal och identifierad personal.

- e. Medlemmar av ledningsorganet med tillsynsfunktion bör inte ingå i beräkningen om de inte är arbetstagarföreträdare.
 - f. Medlemmar av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion som är arbetstagarföreträdare bör tas upp som personal i beräkningen och bör endast tas upp i beräkningen för identifierad personal om de utgör identifierad personal baserat på den funktion de har som anställda.
52. Lönegapet mellan könen bör beräknas som skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga ersättning uttryckt som en procentandel av mäns genomsnittliga ersättning. För beräkningen bör instituten använda personalens årliga bruttolön i heltidsekvivalenter. I linje med EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU bör instituten beakta den totala intjänade ersättningen samt, efter bästa förmåga, arbetstidsavtalen, årliga ledighetsperioder och andra finansiella och icke-finansiella förmåner vid beräkningen av lönegapet mellan könen, med beaktande av bestämmelserna i följande punkt.
53. För varje anställd som ska ingå i beräkningen av lönegapet mellan könen i enlighet med punkt 51 bör instituten fastställa dennes totala årliga bruttolön som summan av fast och rörlig ersättning, med beaktande av följande:
- a. Icke-monetära förmåner (t.ex. företagsbil, räntefria lån, gratis företagsförskola osv.) bör beaktas vid deras beskattade monetära motsvarighet.
 - b. Regelbundna inbetalningar i pensionssystemet och sjukförsäkringen för all personal bör inte beaktas. Diskretionära pensionsförmåner bör beaktas.
 - c. Den fullständiga rörliga ersättning som tjänats in för alla resultatperioder som löpte ut under det räkenskapsår som beräkningen bygger på bör användas, även om de avser resultatperioder som är längre än ett år. Detta bör innefatta rörlig ersättning baserad på icke-rullande fleråriga resultatperioder enligt punkt 46.
 - d. Garanterad rörlig ersättning ("anställningsbonus") och avgångsvederlag (t.ex. om personalavtalet ännu inte har löpt ut vid räkenskapsårets slut) bör inte beaktas i beräkningen.
 - e. För anställda som har deltidsarbetat, inräknat för delar av räkenskapsåret, eller som inte varit anställda under hela räkenskapsåret eller som åtnjutit andra former av ledighet under delar av året (t.ex. obetald ledighet eller föräldraledighet), bör hela den årliga summan av fast och rörlig ersättning fastställas efter bästa förmåga utifrån vad den anställde skulle ha mottagit om hon eller han hade fått betalt för hela räkenskapsåret på heltidsbasis. Institutet skulle kunna beräkna beloppen genom att extrapolera ersättningen, t.ex. ersättning för deltidsanställning, till den totala årliga bruttolönen på en årlig heltidsbasis (ersättningen för personal som arbetar enligt ett deltidsavtal på 50 procent skulle t.ex. multipliceras med faktorn 2 för att erhålla årlig heltidsersättning).
54. Institutet bör beräkna lönegapet mellan könen för all personal (inräknat identifierad personal, identifierad på individuell nivå) och separat för deras identifierade personal. Institutet bör, i

enlighet med nationell lag och dataskyddsförordningen, vidta alla rimliga åtgärder för att fastställa sin personals kön. Institut kan utelämna anställda vars kön inte kan säkerställas.

55. Institut med minst 250 anställda bör beräkna lönegapet mellan könen för varje kvartil av deras totala ersättning och som totalsumma. Institut med färre än 250 anställda bör endast lämna in uppgifterna om lönegapet mellan könen baserat på de totala siffrorna för all personal. Institut med minst 250 personer som är identifierad personal bör beräkna lönegapet mellan könen för varje kvartil av deras totala ersättning, och sammanlagt. Institut med färre än 250 personer som är identifierad personal bör endast lämna in uppgifterna om lönegapet mellan könen baserat på de totala siffrorna för identifierad personal.
56. Institutet bör beräkna lönegapet mellan könen uttryckt i representation av varje kön som procentandelen av manlig och kvinnlig personal baserat på antalet anställda respektive all identifierad personal. I tillämpliga fall enligt punkt 55, per kvartil – varvid de sammanlagda procentandelarna av den manliga och kvinnliga representationen i tillämpliga fall ska resultera i 100,00 procent för varje beräknad kvartil och för de totala siffrorna för all personal och för identifierad personal.
57. Lönegapet mellan könen baserat på bruttolön bör uttryckas som skillnaden mellan ersättningsnivåerna för manlig och kvinnlig personal, dvs. som
- a. skillnaden mellan mäns genomsnittliga ersättning och kvinnors genomsnittliga ersättning, uttryckt som procentandel av mäns genomsnittliga ersättning, samt
 - b. skillnaden mellan mäns medianersättning och kvinnors medianersättning, uttryckt som procentandel av mäns medianersättning.⁵
58. Institutet bör följa nedanstående anvisningar när de utför beräkningen:
- a. Ersättningen för anställda (oavsett kön) bör ordnas efter belopp, med början vid det lägsta beloppet. Varje ersättningsbelopp för anställda bör fördelas till manligt eller kvinnligt kön och det bör anges huruvida den anställde är identifierad personal eller inte.
 - b. Anställda av ett annat kön än manligt eller kvinnligt kön bör fördelas till det kön de identifierar sig med, eller, om detta är okänt eller skiljer sig från manligt eller kvinnligt kön, till det manliga eller kvinnliga kön som totalt sett utgör det lägre antalet anställda.
 - c. Den upprättade listan över personal bör i tillämpliga fall delas upp i kvartiler enligt punkt 55.
 - d. Medianen och genomsnittet av ersättningen för all manlig och kvinnlig personal, och separat för manlig och kvinnlig identifierad personal, bör beräknas totalt och, i tillämpliga fall enligt punkt 55, för varje kvartil.
59. Alla siffror bör anges som procentandelar med två decimaler (t.ex. "17,23 %" eller "-17,23 %" vid ett negativt värde). När lönegapet mellan könen för en kategori inte kan beräknas på grund av att

⁵ Lönegapet mellan könen i procent = (mäns genomsnittliga ersättning – kvinnors genomsnittliga ersättning) *100 / mäns genomsnittliga ersättning

det bara finns kvinnliga anställda ska datapunkten i bilaga IV tilldelas värdet "ej tillämpligt". När det bara finns manliga anställda ska resultatet visa "100,00 %".

7. Datakvalitet

60. Institut och behöriga myndigheter bör kontrollera att riktmärkningsuppgifterna är fullständiga och rimliga innan de lämnas in till den behöriga myndigheten eller EBA. Datakvalitetskontroller bör innefatta valideringsreglerna i bilaga VII och de regler som, i tillämpliga fall, specificeras i de tekniska instruktionerna till datainsamlingsverktyget.
61. När riktmärkningsuppgifter uppvisar tydliga variationer över tid bör institutet och de behöriga myndigheterna kunna tillhandahålla förklaringar.
62. Vid kontrollen av riktmärkningsuppgifternas rimlighet bör behöriga myndigheter beakta institutets storlek och antalet anställda samt normala ersättningsnivåer. Identifierade orimliga uppgifter bör följas upp och korrigeras innan uppgifterna lämnas in.
63. När riktmärkningsuppgifter förefaller orimliga men är korrekta, bör de behöriga myndigheterna informera EBA om orsakerna till detta.
64. Vid inlämnade riktmärkningsuppgifter som uppvisar potentiella datakvalitetsproblem eller anses vara orimliga kan EBA begära att behöriga myndigheter granskar uppgifterna eller tillhandahåller den information som myndigheten behöver för att korrekt tolka uppgifterna.
65. Behöriga myndigheter bör snarast möjligt lämna in eventuella korrigerade uppgifter eller förklaringar angående eventuella uppgifter som är eller tycks vara orimliga. Behöriga myndigheter bör ha ett nära samarbete med EBA för att säkerställa att datasetet för analysen är stabilt och håller god kvalitet allra senast den 30 september det år då uppgifterna rapporterades.
66. Vid inlämningen av riktmärkningsuppgifter till EBA bör behöriga myndigheter säkerställa att de också uppfyller EBA/DC/335 av den 5 juni 2020 om Euclid ("Euclid-beslutet")⁶, i dess ändrade lydelse, och att de förser instituten med alla tekniska specifikationer som behövs för att kontinuerligt uppfylla Euclid-beslutet.

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

Bilaga I: Allmän information och information om ersättning för all personal

Institutets/gruppens namn						Namn			
Omfattas institutet av undantaget enligt artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU på institutsnivå?						Ja/nej			
Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N)						År			
	Tillsynsfunktion inom ledningsorgan	Ledningsfunktion inom ledningsorgan	Investeringssbanktjänster	Privata banktjänster	Kapitalförvaltning	Företagsfunktioner	Oberoende kontrollfunktioner	All personal i dotterföretag som är föremål för en specifik ersättningsram ¹	All annan personal
Antal medlemmar (antal personer)									
Totalt antal anställda, heltidsekvivalenter ²									
Total nettovinst år N (euro) ³	Fullständigt belopp i euro (t.ex. 123 456 789,00)								
Total utdelning (eller liknande fördelningar) som betalats för år N (i euro)	Fullständigt belopp i euro								
Total ersättning (euro)									
Varav rörlig ersättning (i euro)									
Varav fast ersättning (euro)									

¹ Personal inom värdepappersföretag, företag för kollektiva investeringar i överlåtbara värdepapper eller förvaltare av alternativa investeringsfonder som är föremål för en specifik ersättningsram enligt unionslagstiftning

²Antalet anställda bör uttryckas som heltidsekvivalenter och baseras på antalet anställda vid årsslutet i enlighet mer deras individuella arbetstidsavtal.

³Nettovinsten bör baseras på det redovisningssystem som används för lagstadgad rapportering. För grupper är detta vinsten (eller förlusten) baserat på den sammanställda redovisningen.

Bilaga II: Ytterligare information om ersättning för identifierad personal

Institutets/gruppens namn:		Namn			
Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N):		År			
	Tillsynsfunktion inom ledningsorgan	Ledningsfunktion inom ledningsorgan	Annan verkställande ledning	Annan identifierad personal	
Antal mottagare av avsättningar till diskretionära pensionsförmåner år N					
Totalbelopp för avsättningar till diskretionära pensionsförmåner (i euro) år N (ingår i andra former av rörlig ersättning)					
Totalbelopp för utbetald rörlig ersättning för fleråriga perioder inom ramen för program som inte årligen återförs (i euro)					
För institut som inte omfattas av undantaget enligt artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU på institutsnivå Totalbelopp för rörlig ersättning för identifierad personal som omfattas av minst ett av undantagen enligt artikel 94.3 b i direktiv 2013/36/EU, utifrån en låg nivå av rörlig ersättning					
För institut som inte omfattas av undantaget enligt artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU på institutsnivå Totalbelopp för fast ersättning för identifierad personal som omfattas av minst ett av undantagen enligt artikel 94.3 b i direktiv 2013/36/EU, utifrån en låg nivå av rörlig ersättning					

Bilaga III: Undantag från tillämpningen av kraven att betala ut delar av den uppskjutna rörliga ersättningen i instrument enligt direktiv 2013/36/EU (kapitalkravsdirektivet)

Institutets/gruppens namn:	Namn	
Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N):	År	
Information om tillgången till undantag	Undantag på företagsnivå enligt artikel 94.3 a i kapitalkravsdirektivet	Undantag för identifierad personal enligt artikel 94.3 b i kapitalkravsdirektivet
Tillämpar institutet undantagen från kravet att betala ut en del av den uppskjutna rörliga ersättningen och i instrument enligt artikel 94.3 a i kapitalkravsdirektivet på all sin identifierade personal? Om svaret på denna fråga är "ja" behöver inte nedanstående information tillhandahållas.	Ja/nej	
Tillämpar institutet undantaget från kravet enligt artikel 94.1 l i kapitalkravsdirektivet (utbetalning i instrument)	Ja/nej	Ja/nej
Om institutet tillämpar ovanstående undantag men med ett lägre tröskelvärde enligt nationell lagstiftning, bör tröskelvärdet anges i euro		Tröskelvärde
Antal personer som utgör identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Antal personer	Antal personer
Procentandel av identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Procentandel	Procentandel
Total ersättning för identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	euro	euro
Varav rörlig ersättning	euro	euro
Varav fast ersättning	euro	euro
Tillämpar institutet undantaget från kravet enligt artikel 94.1 m i kapitalkravsdirektivet (utbetalning enligt ett uppskovsförfarande)	Ja/nej	Ja/nej
Om institutet tillämpar ovanstående undantag men med ett lägre tröskelvärde i enlighet med nationell lagstiftning, bör tröskelvärdet anges i euro		Tröskelvärde
Antalet personer som är identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Antal personer	Antal personer
Procentandel identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Procentandel	Procentandel
Total ersättning för identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	euro	euro
Varav rörlig ersättning	euro	euro
Varav fast ersättning	euro	euro
Tillämpar institutet undantaget från kravet enligt artikel 94.1 o andra stycket (undantag vad gäller utbetalningen av diskretionära pensionsförmåner i instrument)	Ja/nej	Ja/nej
Antal personer som är identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Antal personer	Antal personer
Total ersättning för identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	euro	euro
Varav rörlig ersättning	euro	euro
Varav fast ersättning	euro	euro

Bilaga IV: Information om lönegapet mellan könen

Institut (individuell nivå)	Namn
Identifieringskod för juridiska personer	Nummer
Medlemsstat	ISO-kod (t.ex. AT, BE, CY)
År	”åååå”
Totalt antal anställda	Antal personer
Totalt antal personer som är identifierad personal	Antal personer

Representation av personal av olika kön per kvartil av ersättningsnivån

Representation av könsfördelningen i varje kvartil av ersättningsnivån	Andel män (i %) av all personal	Andel kvinnor (i %) av all personal	Andel män (i %) som är identifierad personal av all identifierad personal	Andel kvinnor (i %) som är identifierad personal av all identifierad personal
Kvartil 1 (låg)	Procentandel (t.ex. 42,43 %)	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Kvartil 2 (låg till medel)	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Kvartil 3 (medel till hög)	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Kvartil 4 (hög)	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Total personal/identifierad personal	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel

Lönegapet mellan könen baserat på total bruttolön

Total årlig bruttolönnivå	Lönegap mellan könen för all personal, baserat på medianvärdet	Lönegap mellan könen för all personal, baserat på medelvärdet	Lönegap mellan könen för identifierad personal, baserat på medianvärdet	Lönegap mellan könen för identifierad personal baserat på medelvärdet
Kvartil 1 (låg)	Procentandel (t.ex. 42,43 %)	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Kvartil 2 (låg till medel)	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Kvartil 3 (medel till hög)	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Kvartil 4 (hög)	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel
Total personal/identifierad personal	Procentandel	Procentandel	Procentandel	Procentandel

Bilaga V: Godkända högre kvoter mellan rörlig och fast ersättning – institut¹⁰

Institutets namn	Namn
Identifieringskod för juridiska personer	Identifieringskod för juridiska personer (LEI):
År	"åååå"
Totalt antal anställda (vid räkenskapsårets slut)	Antal personer
Totalt antal personer som är identifierad personal (resultatet av den årliga identifieringsprocessen)	Antal personer
Balansomslutning (vid räkenskapsårets slut)	Belopp i euro
Godkänd högre kvot (dvs. kvot mellan rörlig och fast ersättning som överstiger 100 procent)	Procentandel
Datum för bolagsstämmans senaste godkännande av högre kvot	dd.mm.åååå
Totalt antal personer som är identifierad personal som potentiellt omfattas av en godkännandekvot över 100 procent	Antal personer
Totalt antal personer som är identifierad personal och som faktiskt beviljades ersättning som ger en kvot mellan rörlig och fast ersättning som överstiger 100 procent för räkenskapsåret ¹¹	Antal personer

¹⁰ Uppgifter bör rapporteras av institut individuellt.

¹¹ Garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag bör inte beaktas om dessa inte ingår i beräkningen av kvoten enligt riktlinjerna för sund ersättningspolicy.

Bilaga VI: Godkända högre kvoter mellan rörlig och fast ersättning – aggregering av behöriga myndigheter

Medlemsstat	ISO-kod
År för de insamlade uppgifterna	åååå
Totalt antal institut som har sitt rättsliga säte inom medlemsstaten (ytterligare information ska ges nedan) – hämtas t.ex. från bankstatistik	<i>Antal</i>
Aggregerat totalt antal anställda i samtliga institut inom medlemsstaten	<i>Antal</i>
Aggregerat totalt antal identifierad personal i institut inom medlemsstaten (i tillgängliga fall, annars ej tillämpligt)	<i>Antal</i>
Aggregerad balansomslutning av institut inom medlemsstaten	<i>Antal</i>
Antalet institut där aktieägarna har godkänt en högre kvot som har sitt rättsliga säte inom medlemsstaten (ytterligare information ska ges nedan)	<i>Antal</i>
Varav antalet institut med sitt rättsliga säte inom medlemsstaten som har godkänt 200 procent som maximal kvot	<i>Antal</i>
Aggregerat totalt antal anställda i dessa institut	<i>Antal</i>
Aggregerat totalt antal identifierad personal i dessa institut	<i>Antal</i>
Aggregerad balansomslutning av dessa institut	<i>Antal</i>
Aggregerat totalt antal identifierad personal som potentiellt omfattas av en godkännandekvot över 100 procent	<i>Antal</i>
Aggregerat totalt antal identifierad personal som faktiskt beviljades ersättning som ger en kvot mellan rörlig och fast ersättning som överstiger 100 procent för räkenskapsåret	<i>Antal</i>
Ändringar jämfört med den tidigare uppgiftsinlämningen	
Antalet institut som har uppnått en högre kvot sedan den senaste inlämningen av uppgifter till EBA (förnyade godkännanden bör inte rapporteras)	<i>Antal</i>
Antalet institut som har slutat tillämpa högre kvoter efter den senaste inlämningen av uppgifter till EBA	<i>Antal</i>

Bilaga VII – Datakvalitetskontroller

Institut och behöriga myndigheter bör tillämpa följande datakvalitetskontroller för tabellerna om ersättning i kommissionens genomförandeförordning (EU) 2021/637¹².

Tabell REM1:

Rad	Datakvalitetskontroll
1 och 9	Antalet anställda som rapporteras under kolumnerna ledningsorgan bör anges i heltal.
2	Den totala fasta ersättningen ska vara summan av raderna 3, EU 4a, 5, EU5x och 7; om identifierad personal rapporteras ska summan vara > noll
9	Det rapporterade antalet anställda ska inte vara högre än det rapporterade antalet anställda på rad 1
10	Den totala rörliga ersättningen ska vara summan av raderna 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x och 15
10	Den totala rörliga ersättningen ska inte vara lägre än summan av avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning i raderna 2 och 7 i tabell REM2
-	Summan av uppskjuten ersättning på raderna 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y och 16 ska inte vara högre än värdet på rad 10
-	<p>Kvoten av uppskjuten ersättning: summan av uppskjuten ersättning på raderna 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y och 16 ska vara högre än eller lika med 0,4 gånger värdet på rad 10 efter avdrag av garanterad rörlig ersättning (rad 3 i tabell REM2) liksom avgångsvederlagen (rad 10 i tabell REM2) och det rörliga ersättningsbelopp som utbetalats till personal där undantaget enligt artikel 94.3 b gäller (se bilaga II).</p> <p>Instituten bör ha i åtanke att denna förenklade valideringsregel endast är avsedd för riktmärkning och inte är en validering av efterlevnaden av ersättningskraven avseende garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag. Medan de fullständiga beloppen dras av skulle med andra ord delar av beloppen kunna vara föremål för kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen enligt ett uppskovsförfarande.</p> <p>Denna valideringsregel gäller inte för institut där all identifierad personal omfattas av undantaget från kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen enligt ett uppskovsförfarande enligt artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU.</p>

11 och 12 Värdet på rad 12 får inte vara högre än värdet på rad 11

EU-13a och
EU-14a Värdet på rad EU-14a får inte vara högre än värdet på rad EU-13a

EU-13b och
EU-14b Värdet på rad EU-14b får inte vara högre än värdet på rad EU-13b

EU-14x och
EU-14y Värdet på rad EU-14y får inte vara högre än värdet på rad EU-14x

15 och 16 Värdet på rad 16 får inte vara högre än värdet på rad 15

- Kvoten mellan fast (rad 2) och rörlig (rad 10) ersättning får inte vara högre än, enligt vad som är tillämpligt, 100 procent eller 200 procent, efter uteslutning av raderna 3 och 10 i tabell REM2 (bonustak)

Utbetalning i instrument: summan av raderna EU 13-a, EU 13-b och EU-14x ska vara lika med eller högre än 50 procent av den totala rörliga ersättningen (rad 10 i tabell REM2) efter avdrag för rörlig ersättning för personal där undantaget enligt artikel 94.3 b gäller (se bilaga II), garanterad rörlig ersättning (rad 3 i tabell REM2) och avgångsvederlag (rad 10 i tabell REM2).

- Institutet bör beakta att denna förenklade valideringsregel endast är avsedd för riktmärkning och inte är en validering av efterlevnad av ersättningskraven avseende garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag. Medan de fullständiga beloppen dras av skulle med andra ord delar av beloppen kunna vara föremål för kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen i instrument.

Denna valideringsregel gäller inte för institut där all identifierad personal omfattas av undantaget från kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen i instrument enligt artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU.

¹² Den tekniska standarden för genomförande finns på: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

Tabell REM2

Rad	Datakvalitetskontroll
1, 4 och 6	Antalet anställda som rapporteras under kolumnerna "a" och "b" bör anges i heltal.
1 och 2	Om uppgiften i rad 2 har ett positivt värde måste innehållet i rad 1 också ha ett positivt värde, och omvänt.
2	Värdet som anges i rad 3 ska inte vara högre än värdet i rad 2
6 och 7	Om ett positivt värde anges i rad 7 måste rad 6 också ha ett positivt värde, och omvänt.
7	Summan på raderna 8 och 9 måste vara lika med värdet på rad 7
10	Värdet på rad 10 får inte vara högre än värdet på rad 8
11	Värdet på rad 11 får inte vara högre än värdet på rad 7

Tabell REM3

Rad	Datakvalitetskontroll
1	Värdena måste vara lika med summan av värdena på raderna 2, 3, 4, 5 och 6 för varje kolumn
7	Värdena måste vara lika med summan av värdena på raderna 8, 9, 10, 11 och 12 för varje kolumn
13	Värdena måste vara lika med summan av värdena på raderna 14, 15, 16, 17 och 18 för varje kolumn
19	Värdena måste vara lika med summan av värdena på raderna 20, 21, 22, 23 och 24 för varje kolumn
25	Värdena måste vara lika med summan av värdena på raderna 1, 7, 13 och 19 för varje kolumn

- Värdet i kolumn "a" måste vara lika med summan av värdena i kolumnerna "b" och "c" för varje rad
-

Tabell REM5

Rad	Datakvalitetskontroll
1	Siffran i kolumn "j" måste vara lika med summan av värdet i rad 2 kolumn "c", rad 3 kolumnerna "d" till "i" och rad 4 kolumnerna "d" till "i"
2	Kolumn "c" måste vara lika med summan av kolumnerna "a" och "b"
3	Summan av siffrorna i kolumn "d" till "i" måste vara lika med siffran på rad 1 i kolumn "c" i tabell REM1
4	Summan av siffrorna i kolumn "d" till "i" måste vara lika med värdet i rad 1 kolumn "d" i tabell REM1
5	Värdet i varje kolumn "a" till "i" måste vara lika med summan av raderna 6 och 7 till respektive kolumn
5	Summan av kolumn "c" till "i" måste vara lika med summan av kolumnerna "a" till "d" på rad 17 i tabell REM1
6	Värdena i kolumnerna "a" och "b" måste vara lika med värdena i kolumnerna "a" respektive "b" på rad 10 i tabell REM1
6	Summan av kolumnerna "c" till "i" måste vara lika med summan av kolumnerna "a" till "d" på rad 10 i tabell REM1
7	Värdena i kolumnerna "a" och "b" måste vara lika med värdena i kolumnerna "a" respektive "b" på rad 2 i tabell REM1
7	Summan av kolumnerna "c" till "i" måste vara lika med summan av kolumnerna "a" till "d" på rad 2 i tabell REM1

