

EBA/GL/2022/07

30.6.2022 г.

Насоки

относно сравнителния анализ на
практиките за възнагражденията и
разликата в заплащането на жените и
мъжете съгласно Директива (ЕС)
2019/2034

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 настоящите насоки, следва да ги спазват, като ги включат в практиките си по подходящ начин (например като изменят своята правна рамка или надзорните си процеси), включително когато насоките са насочени основно към финансовите институции.

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 препоръките. Уведомленията следва да се изпращат чрез подаване на формуляра, достъпен на уебсайта на ЕБО, като се посочи референтен номер „EBA/GL/2022/07“. 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 34 от Директива (ЕС) 2019/2034 — информацията, която следва да бъде предоставена от избраните инвестиционни посредници на компетентните органи за сравняване на тенденциите и практиките при възнагражденията, включително информацията, оповестена в съответствие с член 51, първа алинея, букви в) и г) от Регламент (ЕС) 2019/2033 („данни за възнагражденията“), и информацията, която следва да бъде предоставена за сравняване на разликата в заплащането на жените и мъжете („данни за разликата в заплащането на жените и мъжете“).
6. В настоящите насоки се определя как компетентните органи ще събират от инвестиционните посредници данните 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

7. Без да се засяга точка 8, данните за сравнителния анализ следва да се събират и представят на ЕБО на индивидуално ниво.
8. Когато се прилага член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033, данните за възнагражденията следва да се събират и представят на ЕБО единствено на предвиденото в него ниво на консолидация.

Адресати

9. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи по смисъла на член 4, точка 2, подточка viii) от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и за финансовите институции, определени в член 4, точка 1 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, които са инвестиционни посредници по смисъла на член 4 параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС и по смисъла на членове 25 и 34 от Директива (ЕС) 2019/2034 („инвестиционни посредници“).

Определения

10. Освен ако не е посочено друго, термините, използвани и определени в Директива (ЕС) 2019/2034 и Регламент (ЕС) 2019/2033, както и в Насоките на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива (ЕС) 2019/2034, имат същото значение в настоящите насоки.

Прилагане

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 инвестиционните посредници 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.

Насоки относно сравнителния анализ на практиките за възнагражденията и разликата в заплащането на жените и мъжете съгласно Директива (ЕС) 2019/2034

1. Обхват на инвестиционните посредници, за които се събират данни за възнагражденията

13. Компетентните органи следва да събират и представят на ЕБО данни за възнагражденията най-малко за трите най-големи инвестиционни посредници по отношение на обема на активите в тяхната държава членка, като гарантират, когато е възможно, покритие от най-малко 50 % на общия обем на активите на всички инвестиционни посредници в съответната държава членка. Тези данни не следва да включват инвестиционните посредници, които са дъщерни дружества на инвестиционни посредници, за които данните ще се събират на консолидирано ниво.

2. Обхват на инвестиционните посредници, за които се събират данни за разликата в заплащането на жените и мъжете

14. Компетентните органи следва да събират и представят на ЕБО данни на индивидуална основа за разликата в заплащането на жените и мъжете от инвестиционните посредници, от които тези компетентни органи събират данни за възнагражденията, т.е. инвестиционните посредници, отговорни за консолидирането на данните съгласно член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033, или от отделните инвестиционни посредници, включени в извадката за сравняването на възнагражденията, за които се прилагат членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034.

15. Компетентните органи следва да събират на индивидуално ниво данни за разликата в заплащането на жените и мъжете от инвестиционните посредници, които имат най-малко 50 служители, с изключение на членовете на ръководния орган в неговата надзорна функция. При прилагането на настоящата точка компетентните органи следва да се стремят да събират данни за разликата в заплащането на жените и мъжете от най-малко пет инвестиционни посредници, за които се прилагат член 32, параграф 1, букви й) и л) и член 32, параграф 3, трета алинея от Директива (ЕС) 2019/2034, и от най-малко пет инвестиционни посредници, за които тези разпоредби не се прилагат в съответствие с дерогацията в член 32, параграф 4, буква а) от посочената директива.

3. Представяне на данни на компетентните органи от инвестиционните посредници

16. За да могат компетентните органи да събират и да представят на ЕБО данни за възнагражденията в съответствие с настоящите насоки, посочените в раздел 1 инвестиционни посредници следва до 15 юни на всяка календарна година да представят на компетентните органи:
- а) информация за възнагражденията на всички служители, посочени в приложение I;
 - б) допълнителна информация за възнагражденията на идентифицирания персонал, посочен в приложение II и приложение III; както и
 - в) информация за дерогациите, определени в приложение IV.
17. 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 раздел 2 инвестиционни посредници следва на всеки три години, считано от 2024 г. по отношение на финансовата 2023 година, да представят до 15 юни на индивидуална основа на компетентните органи информацията, посочена в приложение V.

4. Представяне на данни за сравнителния анализ от компетентните органи на ЕБО

4.1. Подготовка на предоставянето на ЕБО на данни от компетентните органи

18. Компетентните органи следва да уведомят ЕБО до 31 март на календарната година след годината, за която следва да се събират данни, за списъка на инвестиционните посредници, които следва да бъдат включени в:
- а) сравнителния анализ на възнагражденията; и
 - б) сравнителния анализ на разликата в заплащането на жените и мъжете.
19. В извадката от инвестиционни посредници следва да се избягват доколкото е възможно промени, за да се гарантира нейната стабилност, както и идентифицирането на промените в практиките на инвестиционните посредници. За целите на точка 18 компетентните органи следва да уведомяват ЕБО за всички промени, настъпили в сравнение с предходното събиране на данни, включително по отношение на наименованията на инвестиционните посредници или идентификационния код на техния правен субект. Компетентните органи следва своевременно да уведомят инвестиционните посредници, че са избрани да участват в събирането на данни.
20. Компетентните органи следва, след съобщение от ЕБО, да извадят от списъка инвестиционните посредници за сравняване на възнагражденията, които са дъщерни

дружества 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.

4.2. Представяне на данните на ЕБО

21. Компетентните органи следва да представят данните за сравнителния анализ, след като гарантират пълнотата, точността и достоверността на информацията в съответствие с настоящите насоки и с всички други технически указания, предоставени от ЕБО, както следва:
- данни за възнагражденията до 31 юли всяка година;
 - 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.

5. Общи указания за всички данни за сравнителния анализ, които следва да бъдат докладвани

22. Когато представят данни за сравнителния анализ в съответствие с раздели 3 и 4, инвестиционните посредници и компетентните органи следва да прилагат общите указания и указанията за качеството на данните, посочени в настоящия раздел и в раздел 9, както и допълнителните указания, посочени в раздели 6, 7 и 8.
23. Данните за сравнителния анализ следва да се предоставят, като се използват счетоводните данни към края на годината в евро. Когато възнаграждението е обявено във валута, различна от евро, за преизчисляването на докладваните консолидирани резултати ще се прилага обменният курс, използван от Европейската комисия за финансово планиране и бюджет за месец декември на отчетната година².
24. Стойностите 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).
25. Данните за сравнителния анализ за календарната година, през която е приключила финансовата година, следва да бъдат представени през следващата календарна година. Например за сравнителния анализ за финансовата година, която приключва на произволна дата през годината „20гг“, данните ще бъдат подадени през годината „20гг+1“. Разпределянето на сумите към постоянния и променливия елемент 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.

6. Допълнителни указания относно данните за възнагражденията

26. Броят на служителите следва да бъде представен, както е определен в края на финансовата година (т.е. служителите, които са напуснали в хода на финансовата година, не се отчитат, а

² 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/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

служителите, които са наети в рамките на финансовата година, се отчитат, като се вземат предвид техните договорености относно работното време).

- а) Когато броят на служителите 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 на служителите трябва да бъде представен като еквивалент на пълно работно време, броят 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).

27. За целите на приложения II и III идентифициран персонал са служителите, определени в буква а), когато инвестиционните посредници предоставят данни на индивидуална основа, и в буква б), когато инвестиционните посредници предоставят данни на консолидирана основа в съответствие с член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033, като членовете на ръководния орган на дъщерните дружества се докладват по бизнес дейности, а не по функцията „ръководен орган“.

- а) Идентифициран персонал са служителите, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или на управляваните от него активи на индивидуална основа.
- б) Идентифицираният персонал е съвкупността от:
 - i. идентифицирания персонал в инвестиционните посредници, които са в обхвата на пруденциалната консолидация, и за тях се прилагат разпоредбите относно възнагражденията съгласно членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034, независимо от факта дали членовете на персонала се идентифицират на индивидуално или на консолидирано ниво; както и
 - ii. идентифицирания персонал в други субекти, за които членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034 се прилагат само на консолидирана основа по отношение на членовете на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или на управляваните от него активи на консолидирана основа.

28. Освен ако в приложенията към настоящите насоки не е посочено друго, информацията относно отпуснатите за финансовата година възнаграждения следва да включва брутното постоянно и променливо възнаграждение, предоставено за съответната година, т.е. за финансовата година, предшестваща годината на подаване на информацията.

29. Разпределянето на представените суми към постоянния и променливия елемент на възнаграждението следва да се извършва в съответствие с раздел 7 от Насоките на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива (ЕС) 2019/2034.³
30. Облагаемите непарични елементи на възнагражденията следва да бъдат включени с тяхната парична равностойност и да бъдат посочени като „други форми“ на възнаграждение.
31. В приложение II, в позицията „В т.ч.: разсрочени“ следва да се докладват единствено сумите на отпуснатите през отчетната финансова година променливи възнаграждения, които са били разсрочени. Разсрочените променливи възнаграждения за предишни периоди следва да бъдат представени в рамките на допълнителната информация в приложение II.
32. Обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения, гарантираните променливи възнаграждения и пенсионните права по преценка на работодателя следва да бъдат включени в сумата на общите променливи възнаграждения в приложение II и в подходящата подкатегория. Сумите следва да бъдат добавени и в конкретните редове в раздела за допълнителна информация в приложение II.
33. Когато идентифицираният персонал е напуснал инвестиционния посредник преди края на финансовата година, следва да се посочи отпуснатото 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 инвестиционния посредник в хода на 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 в хода на 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.
34. За целите на таблиците в приложение I и приложение III служителите следва да бъдат класифицирани по функцията или бизнес дейността, във връзка с които те извършват преобладаващата част от своята трудова дейност. Пълният размер на определеното възнаграждение на даден член от персонала в група или инвестиционен посредник трябва да бъде посочен според тази му функция или бизнес дейност.
35. За разпределянето на служителите към бизнес дейностите и категориите персонал инвестиционните посредници следва да вземат предвид своята вътрешна организация, както и следното:
- а) „Надзорна 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

³ Насоките са публикувани на адрес: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

управленско ниво. Инвестиционните посредници следва да разпределят членовете на ръководните органи на дъщерните предприятия в приложение II към категорията „Друг идентифициран персонал“, а в приложение I и приложение III — към съответните бизнес дейности.

- 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). Инвестиционните посредници следва да разпределят членовете на ръководните органи на дъщерните предприятия в приложение II към категорията „Друго висше ръководство“, а в приложения I и III — към съответните бизнес дейности.
- в) „Друго висше ръководство“ са служителите, определени в член 3, параграф 1, точка 27 от Директива (ЕС) 2019/2034, различни от членовете на ръководния орган на най-високото ниво на консолидация.
- г) Служителите, които не са нито „Друго висше ръководство“, нито членове на ръководния орган, следва да бъдат докладвани в категория „Друг идентифициран персонал“.
- д) „Търговия за собствена сметка, поемане на емисията и пласиране на финансови инструменти“ следва да включва услугите и дейностите съгласно точки 3, 6 и 7 от раздел А на приложение I към Директива 2014/65/ЕС⁴.
- е) „Инвестиционни съвети и изпълнение на нареждания“ следва да включва услугите и дейностите съгласно точки 1, 2 и 5 от раздел А на приложение I към Директива 2014/65/ЕС.
- ж) „Управление на портфейл“ следва да включва услугите и дейностите съгласно точка 4 от раздел А на приложение I към Директива 2014/65/ЕС и служителите, които управляват активи в дъщерни дружества, които са предприятия за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПЦК) и лица, управляващи алтернативни инвестиционни фондове (ЛУАИФ), за които се прилагат на консолидирана основа членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034.
- з) „Организиране на МСТ/ОСТ“ следва да включва услугите и дейностите съгласно точки 8 и 9 от раздел А на приложение I към Директива 2014/65/ЕС.
- и) „Независими контролни функции“ следва да включва само персонала, ангажиран с функции, свързани с независимото управление на риска, съответствието и вътрешните одити, както е описан в Насоките на ЕБО относно вътрешното управление⁵.

⁴ Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно пазарите на финансови инструменти и за изменение на Директива 2002/92/ЕО и на Директива 2011/61/ЕС.

⁵ Насоки на ЕБО относно вътрешното управление съгласно Директива (ЕС) 2019/2034, раздел 15.

й) „Всички други служители“ следва да включва служителите, които не са включени в букви а)–и).

36. Променливото възнаграждение, определено въз основа на многогодишни периоди на начисляване, които не се револвират на годишна база, т.е. при които инвестиционните посредници не започват нов многогодишен период на начисляване всяка година, трябва да бъде изцяло причислено за целите на приложение II към общия размер на променливите възнаграждения за финансовата година, в която е било определено, 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.
37. Инвестиционните посредници, които не попадат в обхвата на член 32, параграф 4, буква а) от Директива (ЕС) 2019/2034, следва да посочат в приложение II постоянното и променливото възнаграждение на идентифицирания персонал, за който се прилага дерогацията съгласно член 32, параграф 4, буква б) от посочената директива.

7. Допълнителни указания за подаването на информация относно дерогациите в приложение IV

38. Инвестиционните посредници следва да посочат в приложение IV дали за тях се прилагат дерогациите съгласно член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034 по отношение на изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение в инструменти и при условията на договореност за разсрочване и да предоставят изискваната информация по отношение на идентифицирания персонал, за който се прилагат дерогациите.
39. Следва да се счита, че дерогациите съгласно член 32, параграф 4 от Директива 2013/36/ЕС се прилагат, когато инвестиционният посредник, за който се прилага дерогацията, реши да не прилага минималните изисквания по отношение на частта, която следва да бъде разсрочена или изплатена в инструменти съгласно член 32, 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 три години, тъй като не са били изпълнени минималните изисквания за разсрочване на 40 % за най-малко четири години).

8. Допълнителни указания за подаването на информация относно разликата в заплащането на жените и мъжете в приложение V

40. Инвестиционните посредници, които участват в сравнителния анализ на разликата в заплащането на жените и мъжете, следва да изчислят тази разлика на своята индивидуална основа, като вземат предвид целия си персонал, включително служителите, които работят в клонове в същата държава членка, които извършват дейност предимно в държавата членка, в която е установен инвестиционният посредник. Служителите, които се намират предимно

в клонове в друга държава членка или в трета държава, не следва да бъдат включени в изчислението.

41. Инвестиционните посредници 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 служителите, които са служители в края на финансовата година, т.е. служителите, които са напуснали инвестиционния посредник в хода на финансовата година, не се вземат предвид в този анализ.
 - б) Служителите, които получават по-малко от редовното 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 персонал и идентифициран персонал.
 - д) Членовете на ръководния орган в неговата надзорна функция не следва да се включват в изчислението, освен ако не са представители на служителите.
 - е) Членовете на ръководния орган в неговата надзорна 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.
42. 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. Инвестиционните посредници следва да използват за изчислението брутното годишно възнаграждение на персонала на база еквивалент на пълно работно време. В съответствие с Насоките на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията при изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете инвестиционните посредници следва да вземат предвид общото отпуснато 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.
43. За всеки член на персонала, който следва да бъде включен в изчислението на разликата в заплащането на жените и мъжете в съответствие с точка 40, инвестиционният посредник

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 заеми, 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.
 - г) Гарантираното променливо възнаграждение (бонус за постъпване в предприятието) и обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения (например когато договърът 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. Инвестиционните посредници 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).
44. Инвестиционните посредници 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. Инвестиционните посредници следва да положат всички разумни усилия — в съответствие с националното законодателство и с ОРЗД — да определят пола на своите служители. Инвестиционните посредници могат да пропуснат членове на персонала, чийто пол не може да бъде установен.
45. Инвестиционните посредници, чийто персонал наброява 250 или повече души, следва да изчислят разликата в заплащането на жените и мъжете за всеки квантил на тяхното общо възнаграждение и общо. Инвестиционните посредници, чиито служители са по-малко от 250, следва да посочат разликата в заплащането на жените и мъжете единствено въз основа на общите данни за целия персонал. Инвестиционните посредници, чийто идентифициран

персонал наброява 250 или повече души, следва да изчислят разликата в заплащането на жените и мъжете за всеки квартил на тяхното общо възнаграждение и общо. Инвестиционните посредници, чийто идентифициран персонал наброява по-малко от 250 души, следва да посочат разликата в заплащането на жените и мъжете единствено въз основа на общите данни за идентифицирания персонал.

46. Инвестиционните посредници 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 45, по квартили — където сборът от процентите на представените мъже и жени заедно следва, когато е приложимо, да бъде 100,00 % за всеки изчислен квартил и за общите данни за целия персонал и за идентифицирания персонал.
47. 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 мъжете⁶.
48. Инвестиционните посредници 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, чийто 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 45, да бъде разделен на квартили.

⁶ 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 45 — за всеки квартал.

49. Всички данни следва да бъдат изразени 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 жени служители, на данните в приложение V следва да се даде стойност „N/A“; когато има само мъже служители, резултатът следва да показва „100,00 %“.

9. Качество на данните

50. Инвестиционните посредници и компетентните органи следва да проверяват пълнотата и достоверността на докладваните данни за сравнителния анализ, като вземат предвид указанията в приложение VI, преди тези данни да бъдат докладвани на компетентния орган и съответно представени на ЕБО.

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

52. Инвестиционните посредници и компетентните органи следва да гарантират, че сборът на подпозициите на променливото и постоянното възнаграждение е равен на общите суми.

53. Когато проверяват достоверността на данните за сравнителния анализ, компетентните органи следва да вземат предвид размера и броя на служителите на инвестиционния посредник, 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.

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

55. 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.

56. 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.

57. Когато предоставят на ЕБО данни за сравнителния анализ в съответствие с настоящите насоки, компетентните органи следва да гарантират, че те също така са в съответствие с измененото решение EBA/DC/335 от 5 юни 2020 г. относно Европейската централизирана

инфраструктура за надзорни данни (EUCLID) („Решението относно EUCLID“)⁷ и че предоставят на инвестиционните посредници всички необходими технически указания за подаването на данни за сравнителния анализ в съответствие с посоченото решение.

⁷https://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 в инвестиционните посредници

Наименование на инвестиционния посредник					Наименование			
Максимално съотношение между променливото и постоянното възнаграждение за идентифицирания персонал, определено във вътрешната политика на инвестиционния посредник					Процент			
Възползва ли се инвестиционният посредник от освобождаването съгласно член 32, параграф 4, буква а) от Директивата за инвестиционните посредници (ДИП) на институционално ниво?					Да/не			
Инвестиционният посредник е дъщерно предприятие на институция майка от ЕС, за която се прилага Директива 2013/36/ЕС					Да/не			
Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N)					Година			
	Надзорна функция на ръководния орган	Управленска функция на ръководния орган	Търговия за собствена сметка, поемане на емисията и пласиране на финансови инструменти	Инвестиционни съвети и изпълнение на нареждания	Управление на портфейли	Организиране на МСТ/ОСТ	Независими контролни функции	Всички други служители
Брой на персонала (численост)	#	#						
Общ брой на служителите в еквивалент на пълно работно време ¹			#	#	#	#	#	#
Общ размер на нетния резултат, реализиран в година N (в евро) ²	Пълен размер в евро (например 123 456 789,00)							
Общ размер на дивидентите (или на подобните разпределения), изплатени за година N (в евро)								

¹ 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.

² Нетният финансов резултат трябва 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 — Информация за възнагражденията на идентифицирания персонал в инвестиционните посредници

	Наименование на инвестиционния посредник	Наименование			
	Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N)	Година			
Ред		Надзорна функция на ръководния орган	Управленска функция на ръководния орган	Друго висше ръководство	Друг идентифициран персонал
1	Брой на персонала (численост)				
2	Брой на идентифицирания персонал в еквиваленти на пълно работно време				
3	Обща стойност на постоянните възнаграждения (в евро) в година N				
4	В т.ч.: парични				
5	В т.ч.: акции или равностойни права на собственост				
6	В т.ч.: свързани с акции инструменти или еквивалентни непарични инструменти				
7	В т.ч.: други видове инструменти съгласно член 32, параграф 1, буква й), подточка iii) от ДИП				
8	В т.ч.: непарични инструменти, които отразяват инструментите на управляваните портфейли				
9	В т.ч.: одобрени алтернативни договорености				

10	В т.ч.: други форми				
11	Обща стойност на променливите възнаграждения (в евро) в година N				
12	В т.ч.: парични				
13	В т.ч.: разсрочени				
14	В т.ч.: акции или равностойни права на собственост				
15	В т.ч.: разсрочени				
16	В т.ч.: свързани с акции инструменти или еквивалентни непарични инструменти				
17	В т.ч.: разсрочени				
18	В т.ч.: други видове инструменти съгласно член 32, параграф 1, буква й), подточка iii) от ДИП				
19	В т.ч.: разсрочени				
20	В т.ч.: непарични инструменти, които отразяват инструментите на управляваните портфейли				
21	В т.ч.: разсрочени				
22	В т.ч.: одобрени алтернативни договорености				
23	В т.ч.: разсрочени				
24	В т.ч.: други форми				
25	В т.ч.: разсрочени				

Допълнителна информация относно посочените по-горе позиции (всички суми по-долу също следва да бъдат включени в общото променливо възнаграждение)					
26	Общ размер на неизплатените разсрочени променливи възнаграждения, определени през предходни периоди на изпълнение, а не в година N				
27	В т.ч.: дължими през финансовата година				
28	В т.ч.: предоставяне през следващи финансови години				
29	Общ размер на целевата последваща корекция за изпълнение, направена през финансовата година на разсроченото променливо възнаграждение, което е било дължимо през финансовата година, приложена през година N за предоставено преди това възнаграждение				
30	Общ размер на целевите последващи корекции за изпълнение, направени през финансовата година на разсроченото променливо възнаграждение, което е било дължимо през бъдещи финансови години, приложени през година N за предоставено преди това възнаграждение				
31	Общ размер на гарантираното променливо възнаграждение през година N				
32	Гарантирано променливо възнаграждение през година N — общ брой на получателите				
33	Общ размер на предоставените през предходни периоди обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения, изплатени през финансовата година				

34	Общ размер на предоставените през година N обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения				
35	В т.ч.: разсрочени обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения, предоставени през година N				
36	Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения, предоставени през година N — брой получатели				
37	Най-голям размер на обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения, предоставени през година N на едно лице				
38	Брой на получателите на пенсионни права по преценка на работодателя през година N				
39	Обща стойност на пенсионните права по преценка на работодателя през година N (включени в други форми на променливо възнаграждение)				
40	Обща стойност на променливите възнаграждения, предоставени за многогодишни периоди по програми, които не се револвират ежегодно				
41	За инвестиционни посредници, които не се ползват от дерогация на институционално ниво съгласно член 32, параграф 4, буква а) В т.ч.: постоянно възнаграждение на отделните членове на персонала, които се ползват от най-малко една от дерогациите съгласно член 32, параграф 4, буква б)				

42	За инвестиционни посредници, които не се ползват от дерогация на институционално ниво съгласно член 32, параграф 4, буква а) В т.ч.: променливо възнаграждение на отделните членове на персонала, които се ползват от най-малко една от дерогациите съгласно член 32, параграф 4, буква б)				
----	--	--	--	--	--

Приложение III — Информация за възнагражденията на идентифицирания персонал по бизнес дейности

Наименование на инвестиционния посредник					Наименование			
Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N)					Година			
	Надзорна функция на ръководния орган	Управленска функция на ръководния орган	Търговия за собствена сметка, поемане на емисията и пласиране на финансови инструменти	Инвестиционни съвети и изпълнение на нареждания	Управление на портфейли	Организиране на МСТ/ОСТ	Независими контролни функции	Всички други служители
Брой идентифициран персонал (численост)								
Брой идентифициран персонал (ЕПРВ)								
Брой „други членове на висшето ръководство“								
Брой „друг идентифициран персонал“								
Общ размер на възнаграждението (в евро)								
В т.ч.: променливо възнаграждение (в евро)								
В т.ч.: постоянно възнаграждение (в евро)								

Приложение IV — Дерогации от прилагането на изискването за инвестиционните посредници за изплащане на части от променливото възнаграждение разсрочено и в инструменти съгласно Директива (ЕС) 2019/2034

Наименование на инвестиционния посредник	Наименование	
Финансова година, за която се предоставя възнаграждението (година N):	Година	
Информация за наличието на освобождаване	Дерогация за цялото дружество съгласно член 34, параграф 4, буква а) от ДИП	Дерогация за служителите съгласно член 32, параграф 4, буква б) от ДИП
Прилага ли инвестиционният посредник за целия си идентифициран персонал дерогациите по отношение на изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение разсрочено и в инструменти съгласно член 34, параграф 4, буква а) от ДИП? Ако отговорът е „да“, не е необходимо да се предоставя информацията по-долу.	Да/не	
Прилага ли инвестиционният посредник дерогацията от изискването съгласно член 32, параграф 1, буква й) от ДИП (изплащане в инструменти)?	Да/не	Да/не
Когато инвестиционният посредник прилага горепосочената дерогация, но с по-нисък праг, приложен съгласно националното законодателство, посочете приложения праг в евро		Праг
Брой идентифициран персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	Численост	Численост
Процент на идентифицирания персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	Процент	Процент
Общо възнаграждение на идентифицирания персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	евро	евро
В т.ч.: променливо възнаграждение	евро	евро
В т.ч.: постоянно възнаграждение	евро	евро
Прилага ли инвестиционният посредник дерогацията от изискването съгласно член 32, параграф 1, буква л) от ДИП (изплащане при условията на договореност за разсрочване)?	Да/не	Да/не
Когато инвестиционният посредник прилага горепосочената дерогация, но с по-нисък праг, приложен съгласно националното законодателство, посочете приложения праг в евро		Праг
Брой идентифициран персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	Численост	Численост
Процент на идентифицирания персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	Процент	Процент
Общо възнаграждение на идентифицирания персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	евро	евро
В т.ч.: променливо възнаграждение	евро	евро
В т.ч.: постоянно възнаграждение	евро	евро

Прилага ли инвестиционният посредник дерогацията от изискването съгласно член 32, параграф 1, параграф 3, трета алинея (дерогации във връзка с изплащането в инструменти за пенсионни права по преценка на работодателя)?	Да/не	Да/не
Брой идентифициран персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	Численост	Численост
Общо възнаграждение на идентифицирания персонал, който се ползва от горепосочената дерогация	евро	евро
В т.ч.: променливо възнаграждение	евро	евро
В т.ч.: постоянно възнаграждение	евро	евро

Приложение V — Информация за разликата в заплащането на жените и мъжете

Инвестиционен посредник (индивидуално ниво)	Наименование
Идентификационен код на правния субект	Брой
Държава членка	Код по ISO (например AT, BE, CY)
Година	Година
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 годишно брутно 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 VI — Проверки на качеството на данните

Инвестиционните посредници и компетентните органи следва да прилагат следните проверки на качеството на данните по отношение на приложение II и приложение III.

Приложение II:

Ред	Проверка на качеството на данните
1	Броят на докладваните служители в колоните за ръководния орган следва да бъде цяло число.
3	Общото постоянно възнаграждение следва да бъде сборът от редове 4—10; когато се докладва идентифицираният персонал, стойността следва да бъде по-голяма от нула.
11	Общото променливо възнаграждение следва да бъде сборът от редове 12, 14, 16, 18, 20, 22 и 24.
10	Общото променливо възнаграждение не следва да бъде по-малко от сбора на гарантираното променливо възнаграждение и обезщетенията при прекратяване на трудовите правоотношения в редове 31 и 33.
-	Сборът на разсрочените възнаграждения в редове 13, 15, 17, 19, 21, 23 и 25 не следва да бъде по-голям от стойността в ред 11.
	Съотношение на разсрочените възнаграждения: сборът на разсрочените възнаграждения в редове 13, 15, 17, 19, 21, 23 и 25 следва да бъде по-голям или равен на умножената по 0,4 стойност в ред 11 след приспадането на стойностите в редове 31, 34 и 42 ($> = 0,4 \times \text{ред } 11-31-34-42$).
-	Инвестиционните посредници следва да имат предвид, че това опростено правило за валидиране е само за целите на сравнителния анализ и не е валидиране на съответствието с изискванията относно възнагражденията за гарантираното променливо възнаграждение и обезщетенията при прекратяване 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 правило за валидиране не се прилага за инвестиционни посредници, в които целият идентифициран персонал се ползва от дерогацията от изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение при условията на договореност за разсрочване съгласно член 32, параграф 4, буква а) от Директива (ЕС) 2019/2034.

Изплащане в инструменти: сборът от редове 14, 16, 18, 2 и 22 следва да бъде по-голям или равен на умножената по 0,5 стойност в ред 11 след приспадането на стойностите в редове 31, 34 и 42 ($> = 0,5 \times \text{ред } 11-31-34-42$).

Инвестиционните посредници следва да имат предвид, че това опростено правило за валидиране е само за целите на сравнителния анализ и не е валидиране на съответствието с изискванията относно възнагражденията за гарантираното променливо възнаграждение и обезщетенията при прекратяване 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 в инструменти.

Това правило за валидиране не се прилага за инвестиционни посредници, в които целият идентифициран персонал се ползва от дерогацията от изискването за изплащане на части от променливото възнаграждение в инструменти съгласно член 32, параграф 4, буква а) от Директива (ЕС) 2019/2034.

Приложение III:

Проверка на качеството на данните

Броят на членовете на „ръководния орган“ следва да бъде равен на броя, посочен в ред 1 от приложение II.

Сборът на служителите, докладвани в категория „Друго висше ръководство“, следва да бъде равен на докладвания брой в ред 2 от приложение II за тази категория.

Сборът на служителите, докладвани в категория „Друг идентифициран персонал“, следва да бъде равен на докладвания брой в ред 2 от приложение II за тази категория.

Броят на идентифицирания персонал за всяка бизнес дейност следва да бъде равен на сбора на броя в категорията „Друго висше ръководство“ и броя в категорията „Друг идентифициран персонал“.

Сборът на общото възнаграждение за всички бизнес дейности следва да бъде равен на сбора на стойностите в ред 3 и ред 11 в приложение II за всички категории персонал.

Сборът на променливото възнаграждение за всички бизнес дейности следва да бъде равен на сбора на стойностите в ред 11 в приложение II за всички категории персонал.

Сборът на постоянното възнаграждение за всички бизнес дейности следва да бъде равен на сбора на стойностите в ред 3 в приложение II за всички категории персонал.
