

EBA/GL/2022/07

---

30.6.2022

---

## Retningslinjer

---

for benchmarking af aflønningspraksis og kønsbestemte lønforskelle i henhold til direktiv (EU) 2019/2034

# Efterlevels- og indberetningsforpligtelser

---

## Status for disse retningslinjer

1. Dette dokument indeholder retningslinjer, der er udstedt i henhold til artikel 16 i forordning (EU) nr. 1093/2010<sup>1</sup>. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder og finansielle institutter bestræbe sig på at efterleve disse retningslinjer bedst muligt.
2. Retningslinjerne afspejler EBA's syn på passende tilsynspraksis inden for det europæiske finanstilsynssystem eller på, hvordan EU-retten bør anvendes inden for et bestemt område. De kompetente myndigheder, som er omhandlet i artikel 4, stk. 2, i forordning (EU) nr. 1093/2010, og som er omfattet af retningslinjerne, bør efterleve disse ved i fornødent omfang at indarbejde dem i deres praksis (f.eks. ved at ændre deres juridiske rammer eller deres tilsynsprocesser), også hvor retningslinjerne primært er rettet mod finansielle institutter.

## Indberetningskrav

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder senest den 27.12.2022 underrette EBA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller begrunde en eventuel manglende efterlevelse. Hvis EBA ikke er blevet underrettet inden denne dato, anser EBA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger fremsendes ved hjælp af det skema, der er tilgængeligt på EBA's websted, med referencen "EBA/GL/2022/07". Underretninger fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndighed. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 12).

# Emne, anvendelsesområde og definitioner

---

## Emne

5. Med henblik på tilsynet med aflønningspolitikker i henhold til artikel 34 i direktiv (EU) 2019/2034 specificerer disse retningslinjer, hvilke oplysninger udvalgte investeringsselskaber bør fremlægge for de kompetente myndigheder med henblik på at blemarke aflønningstendenser og -praksis, herunder også oplysninger, der offentliggøres i overensstemmelse med artikel 51, første afsnit, litra c) og d), i forordning (EU) 2019/2033 ("aflønningsdata"), og de oplysninger, der bør fremlægges til benchmarking af kønsbestemte lønforskelle ("data om kønsbestemte lønforskelle").
6. Disse retningslinjer specificerer, hvordan de kompetente myndigheder skal indsamle data om aflønning og kønsbestemte lønforskelle (under ét benævnt "benchmarkingdata") fra investeringsselskaber, og hvordan de derefter indsender benchmarkingdataene til EBA.

## Anvendelsesområde

7. Uden at det berører punkt 8, bør benchmarkingdata indsamles og indsendes til EBA på individuelt niveau.
8. Hvor artikel 7 i forordning (EU) 2019/2034 finder anvendelse, behøver aflønningsdata kun indsamles og forelægges EBA på det konsolideringsniveau, der er fastsat deri.

## Målgruppe

9. Disse retningslinjer er rettet til kompetente myndigheder som defineret i artikel 4, nr. 2) (og viii), i forordning (EU) nr. 1093/2010 og til finansielle institutter, som defineret i artikel 4, nr. 1), i forordning (EU) nr. 1093/2010, og som er investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1), i direktiv 2014/65/EU og omfattet af artikel 25 og artikel 34 i direktiv (EU) 2019/2034 ("investeringsselskaber").

## Definitioner

10. De udtryk, der er anvendt og defineret i direktiv (EU) 2019/2034 og forordning (EU) 2019/2033 samt i EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv (EU) 2019/2034, har samme betydning i disse retningslinjer, medmindre andet er angivet.

# Gennemførelse

---

## Ikrafttrædelsesdato

11. Disse retningslinjer finder anvendelse fra den 31. december 2022.

## Overgangsbestemmelser

12. Investeringselskaberne bør indsende benchmarkingdataene for det regnskabsår, der slutter i 2022, bortset fra dataene om kønsbestemte lønforskelle, til de kompetente myndigheder senest den 31. august 2023, og de kompetente myndigheder til EBA senest den 31. oktober 2023. Den første benchmarking vedrørende kønsbestemte lønforskelle bør være for regnskabsåret 2023.

# Retningslinjer for benchmarking af aflønningspraksis og kønsbestemte lønforskelle i henhold til direktiv (EU) 2019/2034

---

## 1. Investeringselskaber, der er omfattet af indsamlingen af aflønningsdata

13. De kompetente myndigheder bør indsamle aflønningsdata og indberette dem til EBA for mindst de – efter aktivvolumen – tre største investeringselskaber i deres medlemsstat, så dette om muligt dækker mindst 50 % af det samlede aktivvolumen for alle investeringselskaber i den pågældende medlemsstat. Disse data bør ikke omfatte investeringselskaber, som er datterselskaber af investeringselskaber, der vil blive indsamlet data for på konsolideret niveau.

## 2. Investeringselskaber, der er omfattet af indsamlingen af data om kønsbestemte lønforskelle

14. De kompetente myndigheder bør indsamle og indberette data om kønsbestemte lønforskelle til EBA på individuelt grundlag fra investeringselskaber, som de pågældende myndigheder indsamler aflønningsdata fra, dvs. de investeringselskaber, der er ansvarlige for konsolideringen af data i henhold til artikel 7 i forordning (EU) 2019/2033, eller de individuelle investeringselskaber, der indgår i stikprøven med henblik på at benchmarke aflønning og er omfattet af artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034.
15. De kompetente myndigheder bør på individuelt niveau indsamle data om kønsbestemte lønforskelle fra investeringselskaber med mindst 50 medarbejdere, når der ses bort fra medlemmerne af ledelsesorganet med tilsynsfunktion. Ved anvendelsen af dette punkt bør de kompetente myndigheder bestræbe sig på at indsamle data om kønsbestemte lønforskelle fra mindst fem investeringselskaber, som artikel 32, stk. 1, litra j) og l), og artikel 32, stk. 3, tredje afsnit, i direktiv (EU) 2019/2034 finder anvendelse på, og mindst fem investeringselskaber, som disse bestemmelser ikke finder anvendelse på i henhold til undtagelsen i artikel 32, stk. 4, litra a), i nævnte direktiv.

## 3. Investeringselskabernes indsendelse af data til de kompetente myndigheder

16. For at de kompetente myndigheder kan indsamle og indberette aflønningsdata til EBA i henhold til disse retningslinjer, bør de investeringselskaber, der er omhandlet i punkt 1, senest den 15. juni hvert kalenderår forelægge de kompetente myndigheder:
  - a. oplysninger om aflønning af alle medarbejdere som fastsat i bilag I

- b. yderligere oplysninger om aflønning af væsentlige risikotagere som fastsat i bilag II og III
  - c. oplysninger om undtagelser som specificeret i bilag IV.
17. For at de kompetente myndigheder kan indsamle data om kønsbestemte lønforskelle og indberette dem til EBA i henhold til disse retningslinjer, bør investeringsselskaberne omhandlet i punkt 2 senest den 15. juni hvert tredje år på individuelt grundlag forelægge oplysningerne i bilag V for de kompetente myndigheder, begyndende i 2024 for regnskabsåret 2023.

## 4. De kompetente myndigheders indsendelse af benchmarkingdata til EBA

### 4.1. De kompetente myndigheders forberedelse af dataindsendelsen til EBA

18. De kompetente myndigheder bør senest den 31. marts i kalenderåret efter det år, der skal indsamles data for, underrette EBA om listen over investeringsselskaber, der bør indgå i:
- a. benchmarking af aflønning
  - b. benchmarking af kønsbestemte lønforskelle.
19. Det bør så vidt muligt undgås at foretage ændringer i stikprøven af investeringsselskaber, for at stikprøven skal forblive stabil, og for at ændringer i investeringsselskabernes praksis kan identificeres. Med henblik på punkt 18 bør de kompetente myndigheder underrette EBA om eventuelle ændringer i forhold til den tidligere dataindsamling, herunder vedrørende ændringer af navnene på investeringsselskaberne eller deres identifikator for den juridiske enhed. De kompetente myndigheder bør i god tid underrette de investeringsselskaber, der udvælges til at deltage i dataindsamlingerne.
20. De kompetente myndigheder bør efter meddelelse fra EBA fjerne de investeringsselskaber fra benchmarking-listen for aflønning, som er datterselskaber af moderselskaber i Unionen og hjemmehørende i en anden medlemsstat, da de relevante data vil blive indsendt til EBA af en anden kompetent myndighed på et højere konsolideringsniveau.

### 4.2. Indsendelse af data til EBA

21. De kompetente myndigheder bør forelægge benchmarkingdataene efter at have sikret sig, at de er fuldstændige, nøjagtige og pålidelige i overensstemmelse med disse retningslinjer og eventuelle andre tekniske specifikationer fra EBA, som følger:
- a. aflønningsdata: senest den 31. juli hvert år
  - b. data om kønsbestemte lønforskelle: senest den 31. juli hvert tredje år, begyndende i 2024 for regnskabsåret 2023.

## 5. Generelle specifikationer for alle benchmarkingdata, der skal indberettes

22. Når investeringselskaber og kompetente myndigheder indsender benchmarkingdata i overensstemmelse med punkt 3 og 4, bør de anvende de generelle specifikationer og datakvalitetsspecifikationer, der er fastsat i dette punkt og i punkt 9, og de supplerende specifikationer i punkt 6, 7 og 8.
23. Benchmarkingdataene bør indsendes på basis af beløbene for regnskabsårets udgang i EUR. Hvis aflønning sker i en anden valuta end EUR, bør de konsoliderede tal, der indberettes, være omregnet til EUR efter den valutakurs, som Kommissionen bruger i forbindelse med finansiel programmering og budgetlægning for december i indberetningsåret<sup>2</sup>.
24. Alle beløb bør indberettes som fuldt udskrevne beløb i EUR, dvs. uden afrunding (f.eks. 1 234 567 EUR i stedet for 1,2 mio. EUR).
25. Benchmarkingdata for det kalenderår, hvor regnskabsåret slutter, bør indsendes det følgende kalenderår. F.eks. indsendes dataene til benchmarkingen for det regnskabsår, der slutter på en dato i år "20xx", i år "20xx + 1". Fordelingen af beløbene til den faste og den variable del af aflønningen foretages i overensstemmelse med punkt 7 i EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv 2013/36/EU.

## 6. Supplerende specifikationer for aflønningsdata

26. Antallet af medarbejdere bør indberettes ved udgangen af regnskabsåret (dvs. uden at medregne medarbejdere, der er fratrukket i løbet af regnskabsåret, og hvor nye medarbejdere, der er blevet ansat i løbet af regnskabsåret, bør medregnes under hensyntagen til deres kontraktlige arbejdstidsordninger).
  - a. Hvis medarbejderantallet skal anføres i antal personer, bør antallet af fysiske personer oplyses, uanset det antal arbejdstimer, deres kontrakt er baseret på, uanset ændringer i antal medarbejdere i løbet af året og under hensyntagen til den samlede tildelte lønsum for året.
  - b. Hvis medarbejderantallet skal anføres i fuldtidsækvivalenter, bør tallet baseres på den procentdel af tiden, den enkelte medarbejder er beskæftiget, i forhold til en fuldtidskontrakt (f.eks. indberettes 0,5 for en medarbejder, der arbejder 50 % i forhold til en fuldtidskontrakt).
27. I bilag II og III forstås ved væsentlige risikotagere dem, der er anført i litra a), når investeringselskaber indsender data på individuelt grundlag, og i litra b), når investeringselskaber indsender data på konsolideret grundlag i henhold til artikel 7 i forordning (EU) 2019/2033. Medlemmerne af datterselskabernes ledelsesorgan bør således indberettes under forretningsområdet i stedet for under funktionen "ledelsesorgan".

<sup>2</sup> EBA har angivet et link til disse oplysninger på sit websted sammen med disse retningslinjer. Valutakursen kan desuden findes på [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

- a. Væsentlige risikotagere er dem, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, det forvalter på individuelt grundlag.
  - b. Væsentlige risikotagere er summen af:
    - i. væsentlige risikotagere i investeringsselskaber, som er omfattet af konsolideringsreglerne og selv er omfattet af aflønningsbestemmelserne i artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034, uanset om medarbejderne er væsentlige risikotagere på individuelt eller konsolideret niveau, og
    - ii. væsentlige risikotagere i andre enheder, som artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034 kun finder anvendelse for på konsolideret niveau for medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil, og på de aktiver, det forvalter på konsolideret niveau.
28. Oplysningerne om den tildelte aflønning for regnskabsåret bør omfatte den faste og variable brutto aflønning for det pågældende år, dvs. regnskabsåret forud for det år, hvor oplysningerne er indsendt, medmindre andet er angivet i bilagene til disse retningslinjer.
29. Fordelingen af de oplyste beløb mellem den faste og variable del af aflønningen bør foretages i overensstemmelse med punkt 7 i EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv (EU) 2019/2034/EU.<sup>3</sup>
30. Skattepligtige ikkemonetære aflønningskomponenter bør medregnes med deres pengeværdi under "andre former" for aflønning.
31. Kun de beløb for variabel aflønning, der er tildelt for det indberettede regnskabsår og er blevet udskudt, bør indberettes under positionen "Heraf udskudt" i bilag II. Udskudt variabel aflønning for tidligere perioder indberettes under de supplerende oplysninger i bilag II.
32. Fratrædelsesgodtgørelser, garanteret variabel aflønning og skønsmæssigt ansatte pensionsydelse bør medregnes i den samlede variable aflønning i bilag II og i den pågældende underkategori. Beløbene bør også tilføjes de specifikke rækker i afsnittet med supplerende oplysninger i bilag II.
33. Hvis væsentlige risikotagere er fratrådt deres stilling i investeringsselskabet inden udgangen af regnskabsåret, bør den tildelte aflønning for regnskabsåret indberettes, herunder fratrædelsesgodtgørelser og alle andre former for aflønning. Derimod bør medarbejderen ikke medregnes i antallet af væsentlige risikotagere, da kontrakten allerede var udløbet før regnskabsårets udgang. Væsentlige risikotagere, der er blevet ansat i investeringsselskabet i løbet af regnskabsåret, bør medregnes i antallet af væsentlige risikotagere under hensyntagen til deres kontraktlige arbejdstidsordning (f.eks. bliver medarbejdere, som er på fuld tid og er tiltrådt i løbet af regnskabsåret, altid medregnet som "1" ved udgangen af regnskabsåret), og al aflønning til disse væsentlige risikotagere i regnskabsåret bør indberettes.

---

<sup>3</sup> Retningslinjerne er offentliggjort på: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>



34. Med henblik på tabellerne i bilag I og bilag III bør medarbejderne klassificeres under den funktion eller det forretningsområde, hvor de udøver størstedelen af deres forretningsaktivitet. Den pågældendes samlede aflønning i koncernen eller investeringsselskabet bør indberettes under denne funktion eller dette forretningsområde.
35. Ved henføringen af medarbejdere til forretningsområder og medarbejderkategorier bør investeringsselskaberne tage hensyn til deres interne organisation og til følgende:
- a. "Ledelsesorganets i dets tilsynsfunktion" bør omfatte medlemmerne af ledelsesorganet på højeste konsolideringsniveau i deres rolle med at tilse og overvåge ledelsens beslutningstagning. Investeringsselskaberne bør i bilag II henføre medlemmer af datterselskabernes ledelsesorganer til kategorien "andre væsentlige risikotagere", og i bilag I og III til det pågældende forretningsområde.
  - b. "Ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion" bør omfatte de medlemmer af ledelsesorganet på højeste konsoliderede niveau, som er ansvarlige for dets ledelsesfunktioner (dvs. administrerende direktører). Investeringsselskaberne bør i bilag II henføre medlemmer af datterselskabernes ledelsesorganer til kategorien "anden øverste ledelse", og i bilag I og III til det pågældende forretningsområde.
  - c. "Anden øverste ledelse" er de medarbejdere, der er defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 27), i direktiv (EU) 2019/2034, bortset fra medlemmerne af ledelsesorganet på højeste konsoliderede niveau.
  - d. Medarbejdere, der hverken er "anden øverste ledelse" eller medlem af ledelsesorganet, bør indberettes under "andre væsentlige risikotagere".
  - e. "Handel for egen regning, afsætningsgaranti og placering af instrumenter" bør omfatte de tjenesteydelser og aktiviteter, der er omhandlet i punkt 3), 6) og 7) i afsnit A, i bilag I til direktiv 2014/65/EU<sup>4</sup>.
  - f. "Investeringsrådgivning og udførelse af ordrer" bør omfatte tjenesteydelser og aktiviteter under punkt 1), 2) og 5) i afsnit A, i bilag I til direktiv 2014/65/EU.
  - g. "Porteføljepleje" bør omfatte tjenesteydelserne og aktiviteterne i henhold til punkt 4) i afsnit A, i bilag I til direktiv 2014/65/EU, og de medarbejdere, der forvalter aktiver i datterselskaber, som er institutter for kollektiv investering i værdipapirer (UCITS) eller forvaltere af alternative investeringsfonde (FAIF) underlagt artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034 på konsolideret niveau.
  - h. "Drift af en MHF/OHF" bør omfatte tjenesteydelser og aktiviteter i henhold til punkt 8) og 9) i afsnit A, i bilag I til direktiv 2014/65/EU.

---

<sup>4</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU af 15. maj 2014 om markeder for finansielle instrumenter og om ændring af direktiv 2002/92/EF og direktiv 2011/61/EU

- i. "Uafhængige kontrolfunktioner" bør kun omfatte medarbejdere, der er beskæftiget med de uafhængige risikostyringsfunktioner, overensstemmelse og intern revision, som er beskrevet i EBA's retningslinjer for intern ledelse.<sup>5</sup>
- j. "Alle andre medarbejdere" bør omfatte medarbejdere, der ikke er omfattet af punkt a) til i).

36. Variabel aflønning, der tildeles baseret på flerårige optjeningsperioder, som ikke fornyes årligt — dvs. hvor investeringsselskaberne ikke påbegynder en ny flerårig optjeningsperiode hvert år — bør med henblik på bilag II henføres fuldt ud til den samlede variable aflønning for det regnskabsår, hvor den er tildelt, uanset tidspunktet for udbetalingen af den variable aflønning og optjeningsperiodens længde. Størrelsen af denne variable aflønning bør også medtages i de supplerende oplysninger i bilag II.

37. Investeringselskaber, der ikke er omfattet af artikel 32, stk. 4, litra a), i direktiv (EU) 2019/2034, bør i bilag II angive den faste og variable aflønning af væsentlige risikotagere omfattet af undtagelsen i artikel 32, stk. 4, litra b), i nævnte direktiv.

## 7. Supplerende specifikationer for indsendelsen af oplysninger om undtagelser i bilag IV

38. Investeringselskaberne bør i bilag IV angive, om de er omfattet af undtagelserne i artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034 vedrørende kravet om at udbetale en del af den variable aflønning i instrumenter og i henhold til udsættelsesordninger, og anføre de ønskede oplysninger om de væsentlige risikotagere, som undtagelserne finder anvendelse på.

39. Undtagelser i henhold til artikel 32, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU bør anses for at skulle finde anvendelse, når investeringsselskabet, som er omfattet af undtagelsen, beslutter ikke at anvende minimumskravene med hensyn til den andel, der skal udskydes eller udbetales i instrumenter i henhold til artikel 32, stk. 1, i nævnte direktiv (f.eks. gælder der stadig en undtagelse, hvis kun 30 % af en administrerende direktørs variable aflønning udskydes eller kun udskydes i tre år, da kravene om mindst 40 % udskudt i mindst fire år ikke er opfyldt).

## 8. Supplerende specifikationer for indsendelsen af den kønsbestemte lønforskel i bilag V

40. Investeringselskaber, der deltager i benchmarkingen af kønsbestemte lønforskel, bør beregne den kønsbestemte lønforskel på individuelt grundlag, idet de tager alle medarbejdere i betragtning, herunder dem, der arbejder i filialer i samme medlemsstat og overvejende er aktive i den medlemsstat, hvor investeringsselskabet er hjemmehørende. Medarbejdere, der hovedsagelig arbejder i filialer i en anden medlemsstat eller i et tredjeland, bør ikke medregnes.

41. Investeringselskaberne bør udarbejde en liste over alle medarbejdere og ud fra nedenstående kriterier afgøre, hvilke medarbejdere der bør indgå i beregningen af den kønsbestemte lønforskel:

---

<sup>5</sup> Afsnit 15 i EBA's retningslinjer for intern ledelse i henhold til direktiv (EU) 2019/2024

- a. Den kønsbestemte lønforskel bør beregnes for medarbejdere, der er ansat ved udgangen af regnskabsåret. Dem, der har forladt investeringsselskabet i løbet af regnskabsåret, medregnes således ikke.
  - b. Benchmarkingen bør ikke omfatte medarbejdere, der modtager mindre end deres normale samlede årsløn, fordi de ved udgangen af regnskabsåret havde forældreorlov, langvarig sygeorlov eller langvarig tjenestefrihed. Ved længerevarende orlov forstås orlov med en sammenhængende varighed på mindst tre måneder.
  - c. Medarbejdere, der er blevet ansat i løbet af de sidste tre måneder af regnskabsåret, bør ikke medregnes.
  - d. Medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion bør behandles som medarbejdere og væsentlige risikotagere.
  - e. Medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion medregnes ikke, medmindre de er medarbejderrepræsentanter.
  - f. Medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, som er medarbejderrepræsentanter, medregnes som medarbejdere. De medregnes kun som væsentlige risikotagere, hvis de er væsentlige risikotagere på grundlag af den funktion, de varetager som medarbejder.
42. Den kønsbestemte lønforskel beregnes som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitsløn udtrykt i procent af gennemsnitslønnen for mænd. Til beregningen bør investeringsselskaberne anvende medarbejdernes årlige brutto aflønning i fuldtidsækvivalenter. I henhold til EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker bør investeringsselskaberne tage hensyn til den samlede tildelte aflønning og så vidt muligt også arbejdstidsordninger, årlige ferieperioder og andre økonomiske og ikke-økonomiske fordele. Når de beregner den kønsbestemte lønforskel, idet de tager bestemmelserne i det følgende punkt i betragtning.
43. For hver medarbejder, der indgår i beregningen af den kønsbestemte lønforskel i henhold til punkt 40, bør investeringsselskabet bestemme den samlede årlige brutto aflønning som summen af fast og variabel aflønning under hensyntagen til følgende:
- a. Ikkemonetære goder (f.eks. firmabil, rentefrie lån, gratis firmabørnehave osv.) bør medregnes med den skattemæssige pengeværdi.
  - b. Regelmæssige indbetalinger til pensionsordninger og sygesikring for alle medarbejdere bør ikke medregnes. Skønsmæssigt ansatte pensionsydelse bør medregnes.
  - c. Den samlede tildelte variable aflønning for alle optjeningsperioder, der er sluttet i det regnskabsår, beregningen bygger på, bør anvendes, også selv om den omfatter optjeningsperioder på over et år.

- d. Der bør ikke medregnes garanteret variabel aflønning (ansættelsesbonus) eller fratrædelsesgodtgørelser (f.eks. når ansættelseskontrakten endnu ikke er slut ved regnskabsårets udgang).
- e. For medarbejdere, der har arbejdet på deltid (herunder i dele af regnskabsåret), eller som ikke har været ansat i hele regnskabsåret eller som har været på anden orlov dele af året (f.eks. ulønnet orlov eller forældreorlov), bør det samlede årlige beløb for variabel og fast aflønning, som medarbejderne ville have modtaget, hvis de var blevet betalt for hele regnskabsåret på fuldtidsbasis, så vidt muligt fastsættes. Investeringselskaberne kan tænkes at beregne beløbene ved at ekstrapolere aflønningen, f.eks. for deltidsansættelse, til den samlede årlige fuldtidsbruttoaflønning (f.eks. ved at gange aflønningen af medarbejdere på en 50 % deltidskontrakt med 2 for at nå frem til den årlige fuldtidsaflønning).
44. Investeringselskaberne bør beregne den kønsbestemte lønforskel for alle medarbejdere (herunder de væsentlige risikotagere, på individuelt grundlag) og særskilt for deres væsentlige risikotagere. Investeringselskaberne bør i henhold til national ret og GDPR bestræbe sig på at fastslå sine medarbejders køn. Investeringselskaberne kan udelade medarbejdere, hvis køn ikke kan fastslås.
45. Investeringselskaber med mindst 250 medarbejdere bør beregne den kønsbestemte lønforskel for hver kvartil af deres samlede aflønning og i alt. Investeringselskaber med færre end 250 medarbejdere bør kun indberette den kønsbestemte lønforskel på basis af de samlede tal for alle medarbejdere. Investeringselskaber med mindst 250 væsentlige risikotagere bør beregne den kønsbestemte lønforskel for hver kvartil af deres samlede aflønning og i alt. Investeringselskaber med færre end 250 væsentlige risikotagere bør kun indberette den kønsbestemte lønforskel baseret på de samlede tal for væsentlige risikotagere.
46. Investeringselskaberne bør beregne den kønsbestemte lønforskel i form af repræsentationen af hvert køn som procentdel mandlige og kvindelige medarbejdere baseret på antallet af henholdsvis alle medarbejdere og alle væsentlige risikotagere — for hver kvartil hvis relevant i henhold til punkt 45 — så at den samlede procentdel mandlig og kvindelig repræsentation i givet fald er 100,00 % for hver beregnet kvartil og for de samlede tal for alle medarbejdere og for væsentlige risikotagere.
47. Den kønsbestemte lønforskel baseret på bruttoløn bør angives som forskellen i lønniveau for mandlige og kvindelige medarbejdere:
- forskellen mellem gennemsnitslønnen for mænd og gennemsnitslønnen for kvinder, udtrykt i procent af gennemsnitslønnen for mænd, og
  - forskellen mellem medianlønnen for mænd og medianlønnen for kvinder, udtrykt i procent af medianlønnen for mænd.<sup>6</sup>
48. Investeringselskaberne bør overholde følgende anvisninger ved beregningen:

---

<sup>6</sup> Kønsbestemt lønforskel i procent =  $(\text{gennemsnitsløn for mænd}) - (\text{gennemsnitsløn for kvinder}) * 100 / \text{gennemsnitsløn for mænd}$

- a. Aflønningen af medarbejdere (uanset køn) bør opstilles efter beløb, begyndende med det laveste. Hvert aflønningsbeløb for en medarbejder henføres til mandligt eller kvindeligt køn, og det bør registreres, om medarbejderen er væsentlig risikotager eller ej.
  - b. Medarbejdere af et andet køn end mandligt eller kvindeligt bør tildeles det køn, de identificerer sig med. Hvis dette ikke kendes eller adskiller sig fra mandligt eller kvindeligt, bør de henføres til det mandlige eller kvindelige køn, der samlet set er færrest medarbejdere af.
  - c. Den fastlagte liste over medarbejdere bør opdeles i kvartiler, hvis det er relevant i henhold til punkt 45.
  - d. Median- og gennemsnitslønnen for alle mandlige og kvindelige medarbejdere og særskilt for mandlige og kvindelige væsentlige risikotagere beregnes — samlet og for hver kvartil, hvor dette er relevant i henhold til punkt 45.
49. Alle tal angives i procent med to decimaler (f.eks. "17,23 %", eller "-17,23 %" for negative værdier). Hvis den kønsbestemte lønforskel for én kategori ikke kan beregnes, fordi der kun er kvindelige medarbejdere, angives værdien "N/A" i datafeltet i bilag IV. Hvis der kun er mandlige medarbejdere, angives "100,00 %".

## 9. Datakvalitet

50. Investeringselskaberne og de kompetente myndigheder bør kontrollere fuldstændigheden og pålideligheden af de indberettede benchmarkingdata under hensyntagen til specifikationerne i bilag VI, inden disse data henholdsvis indberettes til den kompetente myndighed og indsendes til EBA.
51. Hvis der er store udsving i benchmarkingdataene over tid, bør investeringselskabet og de kompetente myndigheder kunne redegøre for dette.
52. Investeringselskaberne og de kompetente myndigheder bør sikre, at summen af delpositionerne for den variable og faste aflønning er lig med de samlede beløb.
53. Når de kompetente myndigheder kontrollerer benchmarkingdataenes pålidelighed, bør de tage investeringselskabets størrelse, antal medarbejdere og typiske aflønningsniveauer i betragtning. Identificerede upålidelige data bør følges op og korrigeres, inden de indsendes.
54. Hvis benchmarkingdataene ser ud til at være upålidelige, men faktisk er korrekte, bør de kompetente myndigheder underrette EBA om de tilgrundliggende årsager.
55. For indsendte benchmarkingdata med mulige problemer vedrørende datakvalitet eller pålidelighed kan EBA anmode de kompetente myndigheder om at gennemgå dataene eller fremlægge de oplysninger, der behøves for at kunne fortolke dataene korrekt.
56. De kompetente myndigheder bør hurtigst muligt fremlægge de korrigerede data eller forklaringerne til eventuelle upålidelige data. De kompetente myndigheder bør i tæt samarbejde

med EBA sikre, at datasættet til analysen er stabilt og af god kvalitet senest den 30. september i det år, hvor dataene indberettes.

57. Når de kompetente myndigheder indsender benchmarkingdata til EBA i henhold til disse retningslinjer, bør de sikre, at de også overholder EBA/DC/335 af 5. juni 2020 om EUCLID ("EUCLID-afgørelsen") <sup>7</sup> som ændret, og at de forsyner investeringsselskaberne med de tekniske specifikationer, der er nødvendige for at indsende benchmarkingdata i overensstemmelse med denne afgørelse.

---

<sup>7</sup>[https://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](https://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)

## Bilag I — Generelle oplysninger og oplysninger om aflønning af alle medarbejdere i investeringsselskaber

<b>Investeringselskabets navn:</b>					Navn			
Maksimalt forhold mellem variabel og fast aflønning af væsentlige risikotagere som fastsat i investeringsselskabets interne politik					Procentdel			
Er investeringsselskabet omfattet af undtagelsen i artikel 32, stk. 4, litra a), i direktivet om investeringsselskaber (IFD) på institutionelt plan?					Ja/nej			
Investeringselskabet er et datterselskab af et moderinstitut i EU, som er omfattet af direktiv 2013/36/EU					Ja/nej			
Regnskabsår, som aflønningen er tildelt for (år N):					År			
	Ledelsesorganets tilsynsfunktion	Ledelsesorganets ledelsesfunktion	Handel for egen regning, afsætningsgaranti og placering af instrumenter	Investeringsrådgivning og udførelse af ordrer	Porteføljepleje	Drift af en MHF/OHF	Uafhængige kontrolfunktioner	Alle andre medarbejdere
<b>Antal medlemmer (antal personer)</b>	#	#						
<b>Samlet antal medarbejdere i fuldtidsækvivalenter<sup>1</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Samlet nettooverskud i år N (i EUR)<sup>2</sup></b>	Samlet beløb i EUR (f.eks. 123 456 789,00)							
<b>Samlet udbyttebetaling (eller tilsvarende uddeling af udbytte) udbetalt for år N (i EUR)</b>								
<b>Samlet aflønning (i EUR)</b>								
Heraf variabel aflønning (i EUR)								
Heraf fast aflønning (i EUR)								

<sup>1</sup> Antallet af medarbejdere bør angives i fuldtidsækvivalenter og baseres på antallet af medarbejdere ved årets udgang ud fra den enkeltes arbejdstidsordning.

<sup>2</sup> Nettooverskuddet bør baseres på det regnskabsystem, der anvendes til lovpligtig indberetning. For koncerner er det overskuddet (eller tabet) baseret på de konsoliderede regnskaber.

## Bilag II – Oplysninger om aflønning af væsentlige risikotagere i investeringselskaber

	Investeringselskabets navn	Navn			
	Regnskabsår, som aflønningen er tildelt for (år N)	År			
Række		Ledelsesorganets tilsynsfunktion	Ledelsesorganets ledelsesfunktion	Anden øverste ledelse	Andre væsentlige risikotagere
1	<b>Medlemmer (antal personer)</b>				
2	<b>Antal væsentlige risikotagere i fuldtidsækvivalenter</b>				
3	<b>Samlet fast aflønning (i EUR) i år N</b>				
4	Heraf kontantbaseret				
5	Heraf aktier eller tilsvarende ejerandele				
6	Heraf aktiebaserede instrumenter eller tilsvarende ikke-likvide instrumenter				
7	Heraf andre typer instrumenter i henhold til artikel 32, stk. 1, litra j), nr. iii), i direktivet om investeringselskaber				
8	Heraf ikke-likvide instrumenter, som afspejler instrumenterne i de forvaltede porteføljer				
9	Heraf godkendte alternative ordninger				
10	Heraf andre former				
11	<b>Samlet fast aflønning (i EUR) i år N</b>				



12	Heraf kontantbaseret				
13	Heraf udskudt				
14	Heraf aktier eller tilsvarende ejerandele				
15	Heraf udskudt				
16	Heraf aktiebaserede instrumenter eller tilsvarende ikkelikvide instrumenter				
17	Heraf udskudt				
18	Heraf andre typer instrumenter i henhold til artikel 32, stk. 1, litra j), nr. iii), i direktivet om investeringsselskaber				
19	Heraf udskudt				
20	Heraf ikkelikvide instrumenter, som afspejler instrumenterne i de forvaltede porteføljer.				
21	Heraf udskudt				
22	Heraf godkendte alternative ordninger				
23	Heraf udskudt				
24	Heraf andre former				
25	Heraf udskudt				
<b>Yderligere oplysninger om ovennævnte positioner (alle nedenstående beløb bør også medregnes i den samlede variable aflønning)</b>					
26	Samlet udestående udskudt variabel aflønning, der er tildelt for tidligere optjeningsperioder og ikke i år N				

27	Heraf som følge af optjening i regnskabsåret				
28	Heraf overført til de efterfølgende regnskabsår				
29	Samlet beløb for eksplicite efterfølgende resultatjusteringer, som i regnskabsåret er foretaget af udskudt variabel aflønning optjent i regnskabsåret, og som er anvendt i år N på tidligere tildelt aflønning				
30	Samlet beløb for eksplicite efterfølgende resultatjusteringer, som i regnskabsåret er foretaget af udskudt variabel aflønning overført til kommende regnskabsår, og som er anvendt i år N på tidligere tildelt aflønning				
31	Garanteret variabel aflønning i år N — samlet beløb				
32	Garanteret variabel aflønning i år N — samlet antal modtagere				
33	Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i tidligere perioder, udbetalt i løbet af regnskabsåret — samlet beløb				
34	Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i år N — samlet beløb				
35	Heraf udskudte fratrædelsesgodtgørelser tildelt i år N				
36	Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i år N — antal modtagere				
37	Højeste fratrædelsesgodtgørelse tildelt i år N til én enkelt person				
38	Antal modtagere af bidrag til skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i år N				

39	Samlet bidrag til skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i år N (medtaget i andre former for variabel aflønning)				
40	Samlet variabel aflønning tildelt for flerårige perioder under programmer, som ikke fornyes årligt				
41	For investeringsselskaber, der ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 32, stk. 4, litra a), på institutionelt plan Heraf <b>fast aflønning</b> af individuelle medarbejdere, der er omfattet af mindst én af undtagelserne i artikel 32, stk. 4, litra b)				
42	For investeringsselskaber, der ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 32, stk. 4, litra a), på institutionelt plan Heraf <b>variabel aflønning</b> af individuelle medarbejdere, der er omfattet af mindst én af undtagelserne i artikel 32, stk. 4, litra b)				

## Bilag III — Oplysninger om aflønning af væsentlige risikotagere efter forretningsområde

Investeringselskabets navn					Navn			
Regnskabsår, som aflønningen er tildelt for (år N)					År			
	Ledelsesorganets tilsynsfunktion	Ledelsesorganets ledelsesfunktion	Handel for egen regning, afsætningsgara nti og placering af instrumenter	Investeringsrådg ivning og udførelse af ordrer	Portefølj epleje	Drift af en MHF/OHF	Uafhængige kontrolfunktioner	Alle andre medarbejdere
Antal væsentlige risikotagere (antal personer)								
Antal væsentlige risikotagere (fuldtidsækvivalenter)								
Antal "anden øverste ledelse"								
Antal "andre væsentlige risikotagere"								
Samlet aflønning (i EUR)								
Heraf variabel aflønning (i EUR)								
Heraf fast aflønning (i EUR)								

## Bilag IV — Undtagelser fra anvendelsen af kravet om at udbetale en del af den variable aflønning udskudt og i instrumenter for investeringsselskaber i henhold til direktiv (EU) 2019/2034

Investeringsselskabets navn:	Navn	
Regnskabsår, som aflønningen tildeles for (år N):	År	
Oplysninger om muligheden for undtagelse	Undtagelse for hele selskabet i henhold til artikel 32, stk. 4, litra a), i IFD	Undtagelse for medarbejdere i henhold til artikel 32, stk. 4, litra b), i IFD
Anvender investeringsselskabet undtagelserne fra kravet om at udbetale en del af den variable aflønning, der er udskudt, og i instrumenter i henhold til artikel 32, stk. 4, litra a), i IFD, for alle sine væsentlige risikotagere? <b>Hvis dette besvares med "ja", behøves nedenstående oplysninger ikke.</b>	Ja/nej	
<b>Anvender investeringsselskabet undtagelsen fra kravet i artikel 32, stk. 1, litra j), i IFD (udbetaling i instrumenter)?</b>	Ja/nej	Ja/nej
Hvis investeringsselskabet anvender ovennævnte undtagelse, men med en lavere tærskel som gennemført i henhold til national lovgivning, angives den anvendte tærskel i EUR.		Tærskelværdi
Antal væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	Antal personer	Antal personer
Procentdel væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	Procentdel	Procentdel
Samlet aflønning af væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	EUR	EUR
Heraf variabel aflønning	EUR	EUR
Heraf fast aflønning	EUR	EUR
<b>Anvender investeringsselskabet undtagelsen fra kravet i artikel 32, stk. 1, litra l), i direktivet om investeringsselskaber (udbetaling under udskydelsesordninger)?</b>	Ja/nej	Ja/nej
Hvis investeringsselskabet anvender ovennævnte undtagelse, men med en lavere tærskel som gennemført i henhold til national lovgivning, angives den anvendte tærskel i EUR		Tærskelværdi
Antal væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	Antal personer	Antal personer
Antal væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	Procentdel	Procentdel
Samlet aflønning for væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	EUR	EUR
Heraf variabel aflønning	EUR	EUR
Heraf fast aflønning	EUR	EUR
<b>Anvender investeringsselskabet undtagelsen fra kravet i artikel 32, stk. 1, tredje punktum, i tredje afsnit (undtagelser med hensyn til at udbetale skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i instrumenter)?</b>	Ja/nej	Ja/nej
Antal væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	Antal personer	Antal personer
Samlet aflønning af væsentlige risikotagere, der er omfattet af ovennævnte undtagelse	EUR	EUR
Heraf variabel aflønning	EUR	EUR
Heraf fast aflønning	EUR	EUR

## Bilag V — Oplysninger om den kønsbestemte lønforskel

<b>Investeringselskab (individuelt niveau)</b>	Navn
<b>Identifikator for juridisk enhed</b>	Nummer
Medlemsstat	ISO-kode (f.eks. AT, BE, CY)
År	År
Antal medarbejdere i alt	Antal personer
Samlet antal væsentlige risikotagere	Antal personer

### Repræsentation af medarbejdere af forskellige køn for hver kvartil af lønniveauet

<b>Repræsentation af mandlige og kvindelige medarbejdere i hver kvartil af lønniveauet</b>	<b>Alle mandlige medarbejdere i procent af alle medarbejdere</b>	<b>Alle kvindelige medarbejdere i procent af alle medarbejdere</b>	<b>Alle mandlige væsentlige risikotagere i procent af alle væsentlige risikotagere</b>	<b>Alle kvindelige væsentlige risikotagere i procent af alle væsentlige risikotagere</b>
Kvartil 1 (lav)	Procentdel (f.eks. 42,43 %)	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Kvartil 2 (lav til mellem)	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Kvartil 3 (mellem til høj)	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Kvartil 4 (høj)	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Samlet antal medarbejdere/væsentlige risikotagere	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel

### Kønsbestemt lønforskel baseret på den samlede bruttoløn

<b>Samlet årlig bruttoløn</b>	<b>Kønsbestemt lønforskel for alle medarbejdere, baseret på medianen</b>	<b>Kønsbestemt lønforskel for alle medarbejdere, baseret på gennemsnittet</b>	<b>Kønsbestemt lønforskel for væsentlige risikotagere, baseret på medianen</b>	<b>Kønsbestemt lønforskel for væsentlige risikotagere, baseret på gennemsnittet</b>
Kvartil 1 (lav)	Procentdel (f.eks. 42,43 %)	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Kvartil 2 (lav til mellem)	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Kvartil 3 (mellem til høj)	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel
Kvartil 4 (høj)	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel

Samlet antal medarbejdere/væsentlige risikotagere	Procentdel	Procentdel	Procentdel	Procentdel
---	------------	------------	------------	------------

## Bilag VI – Datakvalitetskontrol

Investeringselskaberne og de kompetente myndigheder bør anvende følgende datakvalitetskontroller med hensyn til bilag II og III.

### Bilag II:

Række	Datakvalitetskontrol
1	Antallet af medarbejdere, der indberettes i ledelsesorgankolonnerne, bør være hele tal.
3	Den samlede faste aflønning bør være summen af række 4 til 10. Når der indberettes væsentlige risikotagere, bør antallet være over nul.
11	Den samlede variable aflønning bør være summen af række 12, 14, 16, 18, 20, 22 og 24.
10	Den samlede variable aflønning må ikke være lavere end summen af garanteret variabel aflønning og fratrædelsesgodtgørelser i række 31 og 33.
-	Summen af udskudt aflønning i række 13, 15, 17, 19, 21, 23 og 25 må ikke være højere end værdien i række 11.
	Andelen af udskudt aflønning: summen af udskudt aflønning i række 13, 15, 17, 19, 21, 23 og 25 bør være mindst 0,4 gange værdien i række 11 efter fradrag af værdierne i række 31, 34 og 42 ( $\geq 0,4 \times$ række 11-31-34-42).
-	Investeringselskaberne bør tage i betragtning, at denne forenkede valideringsregel kun anvendes til benchmarking og ikke er en validering af overholdelsen af aflønningskravene vedrørende garanteret variabel aflønning og fratrædelsesgodtgørelser. Selv om de samlede beløb fratrækkes, kan dele af beløbene således være omfattet af kravet om at udbetale dele af den variable aflønning under udsættelsesordninger.
	Denne valideringsregel finder ikke anvendelse på investeringselskaber, hvor alle væsentlige risikotagere er omfattet af undtagelsen fra kravet om at udbetale dele af den variable aflønning under udsættelsesordninger i henhold til artikel 32, stk. 4, litra a), i direktiv (EU) 2019/2034.



Udbetaling i instrumenter: Summen af række 14, 16, 18, 2 og 22 bør være større end eller lig med 0,5 gange værdien i række 11 efter fradrag af værdierne i række 31, 34 og 42 ( $\geq 0,5 \times (\text{række 11-31-34-42})$ ).

- Investeringsselskaberne bør være opmærksomme på, at denne forenklede valideringsregel udelukkende anvendes til benchmarking og ikke er en validering af overholdelsen af aflønningskravene vedrørende garanteret variabel aflønning og fratrædelsesgodtgørelser. Selv om de samlede beløb fratrækkes, kan dele af beløbene således være omfattet af kravet om at udbetale dele af den variable aflønning i instrumenter.

Denne valideringsregel finder ikke anvendelse på investeringsselskaber, hvor alle væsentlige risikotagere er omfattet af undtagelsen fra kravet om at udbetale dele af den variable aflønning i instrumenter i henhold til artikel 32, stk. 4, litra a), i direktiv (EU) 2019/2034.

---

**Bilag III:**

**Datakvalitetskontrol**

---

Antallet af medlemmer af ledelsesorganet bør svare til antallet i række 1 i bilag II.

---

Summen af medarbejdere under "anden øverste ledelse" bør være lig med det antal, der indberettes for denne kategori i række 2 i bilag II.

---

Summen af medarbejdere under "andre væsentlige risikotagere" bør være lig med det antal, der indberettes i række 2 i bilag II for denne kategori.

---

Antallet af væsentlige risikotagere bør for hvert forretningsområde være lig med summen af antallet af "anden øverste ledelse" og antallet af "andre væsentlige risikotagere".

---

Summen af den samlede aflønning for alle forretningsområder bør for alle medarbejderkategorier være lig med summen af værdierne i række 3 og 11 i bilag II.

---

Summen af den variable aflønning for alle forretningsområder bør være lig med summen af værdierne i række 11 i bilag II for alle medarbejderkategorier.

---

Summen af den faste aflønning for alle forretningsområder bør være lig med summen af værdierne i række 3 i bilag II for alle medarbejderkategorier.

---