

EBA/GL/2022/07

30.06.2022

Riktlinjer

för riktmärkning av ersättningspraxis och
lönegap mellan könen enligt direktiv (EU)
2019/2034

Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

Riktlinjernas status

1. Detta dokument innehåller riktlinjer som har utfärdats i enlighet med artikel 16 i förordning (EU) nr 1093/2010¹. I enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 ska de behöriga myndigheterna och finansinstituterna med alla tillgängliga medel söka följa dessa riktlinjer.
2. Av riktlinjerna framgår Europeiska bankmyndighetens (EBA) syn på lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn eller på hur unionslagstiftningen ska tillämpas inom ett särskilt område. De behöriga myndigheter som berörs av riktlinjerna, enligt definitionen i artikel 4.2 i förordning (EU) nr 1093/2010, ska följa dem genom att på lämpligt sätt införliva dem i sin praxis (till exempel genom att ändra sina rättsliga ramar eller tillsynsrutiner), även när riktlinjerna i första hand riktas till finansinstitut.

Rapporteringskrav

3. Enligt artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 måste behöriga myndigheter bekräfta att de följer eller avser att följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det senast den 27.12.2022. Om ingen sådan anmälan inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA att anse att de behöriga myndigheterna inte följer riktlinjerna. Anmälningar ska lämnas på det formulär som tillhandahålls på EBA:s webbplats med hänvisningen "EBA/GL/2022/07". Anmälningar ska lämnas in av personer som på de behöriga myndigheternas vägnar har befogenhet att rapportera om hur riktlinjerna följs. Eventuella förändringar i graden av efterlevnad måste också rapporteras till EBA.
4. Anmälningarna kommer att offentliggöras på EBA:s webbplats i enlighet med artikel 16.3.

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

Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Syfte

5. I dessa riktlinjer anges, i den mening som avses i artikel 34 om tillsyn över ersättningspolicy i direktiv (EU) 2019/2034, den information som utvalda värdepappersföretag bör lämna till behöriga myndigheter för riktmärkning av ersättningsrelaterade trender och metoder, däribland information som offentliggörs enligt led c och d, första stycket i artikel 51 i förordning (EU) nr 2019/2033 ("uppgifter om ersättning") och den information som bör lämnas in för riktmärkning av lönegap mellan könen ("uppgifter om lönegapet mellan könen").
6. I dessa riktlinjer anges hur behöriga myndigheter bör samla in uppgifterna om ersättning och lönegap mellan könen (gemensamt kallade "riktmärkningsuppgifter") från värdepappersföretagen och sedan lämna in riktmärkningsuppgifterna till EBA.

Tillämpningsområde

7. Utan att det påverkar punkt 8 bör riktmärkningsuppgifter samlas och lämnas in till EBA på individuell nivå.
8. I fall där artikel 7 i förordning (EU) 2019/2034 är tillämplig bör riktmärkningsuppgifter endast samlas och lämnas in till EBA på den gruppnivå som fastställs i denna artikel.

Målgrupp

9. Dessa riktlinjer är avsedda för behöriga myndigheter enligt definitionen i punkt 4.2 (och led viii) i förordning (EU) nr 1093/2010 och för finansinstitut enligt definitionen i artikel 4.1 i förordning (EU) nr 1093/2010, som är värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.1 i direktiv 2014/65/EU och omfattas av artikel 25 och artikel 34 i direktiv (EU) 2019/2034 ("värdepappersföretag").

Definitioner

10. Om inget annat anges har de termer som används och definieras i direktiv (EU) 2019/2034 och förordning (EU) 2019/2033 samt i EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv (EU) 2019/2034 samma innebörd i dessa riktlinjer.

Genomförande

Datum för tillämpning

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

Övergångsarrangemang

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

Riktlinjer för riktmärkning av ersättningspraxis och lönegap mellan könen enligt direktiv (EU) 2019/2034

1. Värdepappersföretag som omfattas av insamlingen av uppgifter om ersättning

13. Behöriga myndigheter bör samla in och till EBA tillhandahålla uppgifter om ersättning från åtminstone de tre största värdepappersföretagen uttryckt i volym av tillgångar i deras medlemsstat och där så är möjligt täcka minst 50 procent av alla värdepappersföretags totala volym av tillgångar i denna medlemsstat. Dessa uppgifter bör inte innefatta värdepappersföretag som är dotterföretag till värdepappersföretag för vilka uppgifter samlas in på gruppnivå.

2. Värdepappersföretag som omfattas av insamling av uppgifter om lönegapet mellan könen

14. Behöriga myndigheter bör på individuell nivå samla in och till EBA tillhandahålla uppgifter om lönegapet mellan könen från de värdepappersföretag från vilka dessa behöriga myndigheter samlar in uppgifter om ersättning, dvs. de värdepappersföretag som ansvarar för konsolideringen av uppgifter enligt artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033 eller de enskilda värdepappersföretagen i urvalet för riktmärkning av ersättningen som omfattas av artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034.

15. Behöriga myndigheter bör på individuell nivå samla in uppgifter om lönegapet mellan könen från värdepappersföretag som har minst 50 anställda, med undantag för medlemmarna av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Vid tillämpningen av denna punkt bör behöriga myndigheter eftersträva att samla in uppgifter om lönegapet mellan könen från minst fem värdepappersföretag för vilka artikel 32.1 led j och l och artikel 32.3, tredje stycket, i direktiv (EU) 2019/2034 gäller, och minst fem värdepappersföretag för vilka dessa bestämmelser inte gäller i enlighet med undantaget i artikel 32.4 a i nämnda direktiv.

3. Värdepappersföretags inlämning av uppgifter till de behöriga myndigheterna

16. För att behöriga myndigheter ska kunna samla in och tillhandahålla uppgifter om ersättning till EBA i enlighet med dessa riktlinjer bör de värdepappersföretag som avses i avsnitt 1 lämna in följande till de behöriga myndigheterna senast den 15 juni varje kalenderår:

- a. Information om ersättning för all personal enligt bilaga I.
- b. Ytterligare information om ersättning för identifierad personal i enlighet med bilaga II och bilaga III.

c. Information om undantag i enlighet med bilaga IV.

17. För att behöriga myndigheter ska kunna samla in och tillhandahålla uppgifter om lönegap mellan könen till EBA i enlighet med dessa riktlinjer bör de värdepappersföretag som avses i avsnitt 2 senast den 15 juni vart tredje år, med början 2024 för räkenskapsåret 2023, på individuell nivå tillhandahålla den information som anges i bilaga V till de behöriga myndigheterna.

4. Behöriga myndigheters inlämning av riktmärkningsuppgifter till EBA

4.1. Förberedelser inför behöriga myndigheters inlämning av uppgifter till EBA

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

- a. riktmärkningen av ersättningen och
- b. riktmärkningen av lönegap mellan könen.

19. Ändringar i urvalet av värdepappersföretag bör i möjligaste mån undvikas för att urvalet ska förbli stabilt och så att ändringar i värdepappersföretagens praxis kan identifieras. I enlighet med punkt 18 bör behöriga myndigheter informera EBA om alla ändringar jämfört med den föregående uppgiftsinsamlingen, inräknat ändringar av namn på värdepappersföretag eller deras identifieringskod för juridiska personer. Behöriga myndigheter bör i rimlig tid informera de värdepappersföretag som väljs ut för att delta i uppgiftsinsamlingarna.

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

4.2. Inlämning av uppgifter till EBA

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

- a. Uppgifter om ersättning senast den 31 juli varje år.
- b. Uppgifter om lönegap mellan könen senast den 31 juli vart tredje år, med början 2024 för räkenskapsår 2023.

5. Allmänna specifikationer för alla riktmärkningsuppgifter som bör rapporteras

22. Vid inlämning av riktmärkningsuppgifter i enlighet med avsnitten 2 och 4 bör värdepappersföretag och behöriga myndigheter tillämpa de allmänna specifikationerna och specifikationerna för datakvalitet i detta avsnitt och i avsnitt 9 samt de kompletterande specifikationerna i avsnitten 6, 7 och 8.
23. Riktmärkningsuppgifter bör anges i euro och gälla för räkenskapsårets utgång. Om ersättningen redovisas i en annan valuta än euro bör den växelkurs som kommissionen använder för budgetplanering och budgeten för december månad det rapporterade året användas för omräkning av de konsoliderade siffror som ska rapporteras².
24. Belopp bör anges som hela belopp i euro, dvs. inte som avrundade belopp (exempelvis bör 1 234 567 euro anges i stället för 1,2 miljoner euro).
25. Riktmärkningsuppgifterna för det kalenderår under vilket räkenskapsåret slutade bör lämnas in i det följande kalenderåret. Vid riktmärkning för det räkenskapsår som slutar på valfritt datum under år "20åå" gäller till exempel att uppgifterna bör lämnas in år "20åå+1". Fördelningen av belopp till de fasta och rörliga delarna av ersättningen bör göras i linje med avsnitt 7 i EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU.

6. Kompletterande specifikationer för uppgifter om ersättning

26. Uppgifter om antalet anställda bör lämnas in i enlighet med det som fastställts vid räkenskapsårets slut (dvs. personal som avgått under räkenskapsåret räknas inte med, medan personal som anställdes under räkenskapsåret räknas med, med beaktande av deras kontraktsevenliga arbetstidsavtal).
 - a. Om antalet anställda ska lämnas in uttryckt i antal personer är det antalet fysiska personer som bör anges, oavsett antalet arbetstimmar som deras kontrakt är baserat på eller ändringar av antalet anställda under året, och de totala ersättningsbelopp som utbetalats för året ska beaktas.
 - b. Om antalet anställda bör rapporteras uttryckt i heltidsekvivalenten bör antalet baseras på procentandelen av den tid som en enskild anställd är anställd jämfört med ett heltidsavtal (0,5 skulle t.ex. anges för en anställd som arbetar 50 procent av tiden i ett heltidsavtal).
27. Identifierad personal enligt bilagorna II och III är de anställda som anges under led a om värdepappersföretag lämnar in uppgifter individuellt, och under led b om värdepappersföretag lämnar in uppgifter på gruppnivå i enlighet med artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033, varvid medlemmar av ledningsorganet till dotterföretag rapporteras under affärsområde i stället för under funktionen "ledningsorgan".

² EBA tillhandahåller en länk till informationen på sin webbplats, tillsammans med dessa riktlinjer. Växelkursen finns också på http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

- a. Identifierad personal är de anställda vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller på de tillgångar som det förvaltar på individuell nivå.
 - b. Identifierad personal är summan av
 - i. identifierad personal i värdepappersföretag som omfattas av konsolideringen och själva är föremål för ersättningsbestämmelserna enligt artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034, oberoende av det faktum att de anställda identifieras på individuell nivå eller gruppnivå, och
 - ii. identifierad personal i andra enheter för vilka artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034 endast gäller på gruppnivå, med avseende på de anställda vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller på de tillgångar som det förvaltar på gruppnivå.
28. Om inget annat anges i bilagorna till dessa riktlinjer bör information om ersättning som beviljats för räkenskapsåret bestå av den fasta och rörliga bruttolön som beviljats för detta år, dvs. det räkenskapsår som föregick det år då informationen lämnades in.
29. Fördelningen av inlämnade belopp till den fasta och rörliga delen av ersättningen bör göras i linje med avsnitt 7 i EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktiv (EU) 2019/2034.³
30. Skattepliktiga icke-monetära ersättningsposter bör anges med deras monetära motsvarighet och ingå som "andra former" av ersättning.
31. Av de beviljade rörliga ersättningsbelopp som beviljades för det rapporterade räkenskapsåret bör endast de som har skjutits upp rapporteras under positionen "varav uppskjuten" i tabell II. Uppskjuten rörlig ersättning för tidigare perioder bör lämnas in under ytterligare uppgifter i bilaga II.
32. Avgångsvederlag, garanterad rörlig ersättning och diskretionära pensionsförmåner bör ingå i beloppet för total rörlig ersättning i bilaga II och i lämplig underkategori. Beloppen bör också anges på de särskilda raderna i avsnittet om ytterligare information i bilaga II.
33. Om identifierad personal lämnat värdepappersföretaget före räkenskapsårets slut bör den ersättning som beviljades för räkenskapsåret lämnas in, inräknat avgångsvederlag och andra former av ersättning, medan de anställda inte bör räknas mot det redovisade antalet personer som utgör identifierad personal om kontraktet redan har löpt ut före räkenskapsårets slut. Identifierad personal som anställdes vid institutet under räkenskapsåret bör ingå i antalet personer som utgör identifierad personal, med hänsyn tagen till deras kontraktsenliga arbetstidsavtal (heltidsarbetande personal som anställdes under räkenskapsåret bör t.ex. alltid räknas som "1" vid räkenskapsårets slut) och uppgifter om all ersättning som denna identifierade personal beviljades för räkenskapsåret bör lämnas in.

³ Riktlinjerna offentliggörs här: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

34. Vad gäller tabellerna i bilaga I och bilaga II ska personal klassificeras under den funktion eller det affärsområde där de utför den övervägande delen av sina arbetsuppgifter. Hela beloppet för den ersättning som den anställda har fått beviljad inom gruppen eller värdepappersföretaget bör rapporteras för denna funktion eller detta affärsområde.
35. För att fördela personalen till affärsområden och kategorier av personal bör värdepappersföretagen beakta sin interna organisation och följande aspekter:
- a. "Tillsynsfunktion inom ledningsorgan" bör innefatta medlemmar av ledningsorganet på högsta gruppnivå vars roll är att ha översyn över och övervaka ledningens beslutsfattande. Värdepappersföretag bör fördela medlemmar av ledningsorgan till dotterföretag i bilaga II till kategorin "annan identifierad personal" och i bilaga I och bilaga III till respektive affärsområden.
 - b. "Ledningsfunktion inom ledningsorgan" bör innefatta medlemmar av ledningsorganet på högsta gruppnivå som är ansvariga för dess ledningsfunktioner (dvs. verkställande direktörer). Värdepappersföretag bör fördela medlemmar av ledningsorgan till dotterföretag i bilaga II till kategorin "annan verkställande ledning" och i bilaga I och bilaga III till respektive affärsområden.
 - c. "Annan verkställande ledning" är den personal som definierades i led 27 i artikel 3.1 i direktiv (EU) 2019/2034 som inte är medlemmar av ledningsorganet på högsta gruppnivå.
 - d. Personal som varken är "annan verkställande ledning" eller en medlem av ledningsorganet ska anges under "annan identifierad personal".
 - e. "Handel för egen räkning, garantiverksamhet för instrument och placering av instrument" ska innefatta tjänsterna och verksamheterna enligt led 3, 6 och 7 i bilaga I, avsnitt A i direktiv 2014/65/EU⁴.
 - f. "Investeringsrådgivning och orderutförande" ska innefatta tjänsterna och verksamheterna enligt led 1, 2 och 5 i bilaga I, avsnitt A i direktiv 2014/65/EU.
 - g. "Portföljförvaltning" ska innefatta tjänsterna och verksamheterna under led 4 i bilaga I, avsnitt A i direktiv 2014/65/EU och personalen som förvaltar tillgångar i dotterföretag som är företag för kollektiva investeringar i överlåtbara värdepapper (fondföretag) eller förvaltare av alternativa investeringsfonder (AIF-förvaltare) som är föremål för tillämpningen av artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034 på gruppnivå.
 - h. "Drift av MTF-plattform/OTF-plattform" ska innefatta tjänsterna och verksamheterna under led 8 och 9 i bilaga I, avsnitt A i direktiv 2014/65/EU.
 - i. "Oberoende kontrollfunktioner" ska endast innefatta personal som är aktiv i de oberoende funktionerna för riskhantering, efterlevnad och internrevision enligt beskrivningen i EBA:s riktlinjer för intern styrning.⁵

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU

⁵ EBA:s riktlinjer för intern styrning enligt direktiv (EU) 2019/2024, avsnitt 15

j. "All annan personal" ska innefatta personal som inte ingår i led a–i.

36. Rörlig ersättning som beviljats inom fleråriga ackumuleringsperioder som inte årligen återförs, dvs. när värdepappersföretag inte varje år påbörjar en ny flerårig ackumuleringsperiod, bör i sin helhet, för bilaga II, fördelas till den totala rörliga ersättningen för det räkenskapsår då den beviljades, utan att hänsyn tas till den tidpunkt vid vilken den rörliga ersättningen faktiskt betalades ut eller till resultatperiodens längd. Detta rörliga ersättningsbelopp bör även anges i den kompletterande informationen i bilaga II.
37. Värdepappersföretag som inte omfattas av artikel 32.4 a i direktiv (EU) 2019/2034 bör i bilaga II ange den fasta och rörliga ersättning för identifierad personal som omfattas av undantaget i artikel 32.4 b i detta direktiv.

7. Kompletterande specifikationer för inlämning av information om undantag i bilaga IV

38. Värdepappersföretag bör i bilaga IV ange huruvida de är föremål för undantagen – enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034/EU – från kravet att betala ut en del av den rörliga ersättningen i instrument och enligt ett uppskovsförfarande, samt tillhandahålla den efterfrågade informationen om den identifierade personal för vilken undantagen tillämpas.
39. Undantag enligt artikel 32.4 i direktiv 2013/36/EU bör anses vara tillämplade när det värdepappersföretag som är föremål för undantaget beslutar att tillämpa minimikraven för den del som ska skjutas upp eller betalas ut i instrument enligt artikel 32.1 i detta direktiv (ett undantag tillämpas t.ex. om 30 procent av en verkställande direktörs rörliga ersättning skjuts upp, eller om den endast skjuts upp i tre år, eftersom minimikraven på 40 procents uppskjutning under minst fyra år inte uppfylls i det fallet).

8. Kompletterande specifikationer för inlämning av information om lönegapet mellan könen i bilaga V

40. Värdepappersföretag som deltar i riktmärkningen av lönegap mellan könen bör beräkna detta lönegap på individuell nivå, med beaktande av alla anställda, inräknat personal som arbetar vid filialer i samma medlemsstat som till övervägande del är verksamma i den medlemsstat där värdepappersföretaget är etablerat. Personal som till övervägande del är placerad i filialer i en annan medlemsstat eller i ett tredjeland bör inte ingå i beräkningen.
41. Värdepappersföretag bör upprätta en förteckning över all personal och bestämma vilken personal som ska ingå i beräkningen av lönegapet mellan könen, enligt följande kriterier:
- Lönegapet mellan könen bör beräknas för den personal som är anställd vid räkenskapsårets slut. Personal som har lämnat institutet under räkenskapsåret beaktas med andra ord inte i denna beräkning.
 - Personal som mottar mindre än sin normala totala årliga ersättning på grund av att de vid räkenskapsårets slut befann sig i en situation av föräldradidighet, långvarig sjukledighet

eller långvarig särskild ledighet bör uteslutas ur beräkningen. I detta sammanhang ska långvarig ledighet förstås som ledighet under en sammanhängande tidsperiod på minst tre månader.

- c. Personal som har anställts under räkenskapsårets tre sista månader bör inte beaktas för denna beräkning.
 - d. Medlemmar av ledningsorganet som har en ledningsfunktion bör behandlas som personal och identifierad personal.
 - e. Medlemmar av ledningsorganet med tillsynsfunktion bör inte ingå i beräkningen såvida de inte är arbetstagarföreträdare.
 - f. Medlemmar av ledningsorganet som har en tillsynsfunktion och som är arbetstagarföreträdare bör tas upp som personal i beräkningen och bör endast tas upp i beräkningen för identifierad personal om de är identifierad personal baserat på deras roll som anställda.
42. Lönegapet mellan könen bör beräknas som skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga ersättning uttryckt som en procentandel av mäns genomsnittliga ersättning. För beräkningen bör värdepappersföretag använda personalens årliga bruttolön i heltidsekvivalenter. I enlighet med EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolicy bör värdepappersföretagen beakta den totala intjänade ersättningen samt, efter bästa förmåga, arbetstidsavtalen, årliga ledighetsperioder och andra finansiella och icke-finansiella förmåner vid beräkningen av lönegapet mellan könen, med beaktande av bestämmelserna i följande punkt.
43. För varje anställd som ska ingå i beräkningen av lönegapet mellan könen i enlighet med punkt 40 bör värdepappersföretaget fastställa dennes totala årliga bruttolön som summan av fast och rörlig ersättning, med beaktande av följande:
- a. Icke-monetära förmåner (t.ex. företagsbil, räntefria lån, gratis företagsdagis osv.) bör beaktas vid deras beskattade monetära motsvarighet.
 - b. Regelbundna inbetalningar i pensionssystemet och sjukförsäkringen för all personal bör inte beaktas. Diskretionära pensionsförmåner bör beaktas.
 - c. Den fullständiga rörliga ersättning som tjänats in för alla resultatperioder som löpte ut under det räkenskapsår som beräkningen bygger på bör användas, även om de avser resultatperioder som är längre än ett år.
 - d. Garanterad rörlig ersättning ("anställningsbonus") och avgångsvederlag (t.ex. om personalavtalet ännu inte har löpt ut vid räkenskapsårets slut) bör inte beaktas i beräkningen.
 - e. För anställda som har deltidsarbetat, inräknat för delar av räkenskapsåret, eller som inte varit anställda under hela räkenskapsåret eller åtnjutit andra former av ledighet under delar av året (t.ex. obetald ledighet eller föräldraledighet), bör hela det årliga beloppet av

fast och rörlig ersättning fastställas efter bästa förmåga utifrån vad den anställde skulle ha mottagit om hon eller han hade fått betalt för hela räkenskapsåret på heltidsbasis. Värdepappersföretagen skulle kunna beräkna beloppen genom att extrapolera ersättningen, som t.ex. beviljats för deltidсанställning, till den totala årliga bruttolönen på en årlig heltidsbasis (ersättningen för personal som arbetar enligt ett deltidsavtal på 50 procent skulle t.ex. multipliceras med faktorn 2 för att erhålla årlig heltidsersättning).

44. Värdepappersföretagen bör beräkna lönegapet mellan könen för all personal (inräknat identifierad personal, identifierad på individuell nivå) och separat för deras identifierade personal. Värdepappersföretagen bör i enlighet med nationell lag och dataskyddsförordningen vidta alla rimliga åtgärder för att fastställa könet hos varje anställd. Värdepappersföretag kan utelämna anställda vars kön inte kan säkerställas.
45. Värdepappersföretag med minst 250 anställda bör beräkna lönegapet mellan könen för varje kvartil av deras totala ersättning och totalt. Värdepappersföretag med färre än 250 anställda bör endast lämna in uppgifterna om lönegapet mellan könen baserat på de totala siffrorna för all personal. Värdepappersföretag med minst 250 personer som är identifierad personal bör beräkna lönegapet mellan könen för varje kvartil av deras totala ersättning och sammanlagt. Värdepappersföretag med färre än 250 personer som är identifierad personal bör endast tillhandahålla uppgifter om lönegapet mellan könen baserat på de totala siffrorna för identifierad personal.
46. Värdepappersföretagen bör beräkna lönegapet mellan könen uttryckt i representation av varje kön som procentandelen män respektive kvinnor i personalen baserat på antalet anställda respektive all identifierad personal – i tillämpliga fall enligt punkt 45, per kvartil – där de sammanlagda procentandelarna för män och kvinnor i tillämpliga fall ska resultera i 100,00 procent för varje beräknad kvartil samt för de totala siffrorna för all personal och för identifierad personal.
47. Lönegapet mellan könen baserat på bruttolön bör uttryckas som skillnaden mellan ersättningsnivåerna för manlig och kvinnlig personal, dvs. som
 - a. skillnaden mellan mäns genomsnittliga ersättning och kvinnors genomsnittliga ersättning, uttryckt som procentandelen av mäns genomsnittliga ersättning, samt
 - b. skillnaden mellan mäns medianersättning och kvinnors medianersättning, uttryckt som procentandelen av mäns medianersättning.⁶
48. Värdepappersföretagen bör följa nedanstående anvisningar när de utför beräkningen:
 - a. Ersättningen för anställda (oavsett kön) bör ordnas efter belopp, med början vid det lägsta beloppet. Varje ersättningsbelopp för anställda bör fördelas till manligt eller kvinnligt kön och det bör anges huruvida den anställde är identifierad personal eller inte.

⁶ Lönegapet mellan könen i procent = (mäns genomsnittliga ersättning – kvinnors genomsnittliga ersättning) *100 / mäns genomsnittliga ersättning

- b. Anställda av ett annat kön än manligt eller kvinnligt kön bör fördelas till det kön de identifierar sig med, eller, om detta är okänt eller skiljer sig från manligt eller kvinnligt kön, till det manliga eller kvinnliga kön som totalt sett utgör det lägre antalet anställda.
 - c. Den upprättade listan över personal bör i tillämpliga fall delas upp i kvartiler enligt punkt 45.
 - d. Medianen och genomsnittet av ersättningen för all manlig och kvinnlig personal, och separat för manlig och kvinnlig identifierad personal, bör beräknas – totalt och, i tillämpliga fall enligt punkt 45, för varje kvartil.
49. Alla siffror bör uttryckas som procentandelar med två decimaler (t.ex. "17,23 %" eller "-17,23 %" vid ett negativt värde). Om lönegapet mellan könen för en kategori inte kan beräknas på grund av att alla anställda är kvinnor ska datapunkten i bilaga V tilldelas värdet "ej tillämpligt". Om alla anställda är män ska resultatet visa "100,00 %".

9. Datakvalitet

50. Värdepappersföretag och behöriga myndigheter bör kontrollera att riktmärkningsuppgifterna är fullständiga och rimliga, med beaktande av specifikationerna i bilaga VI, innan de rapporteras till den behöriga myndigheten respektive till EBA.
51. När riktmärkningsuppgifter visar på tydliga variationer över tid bör värdepappersföretaget och de behöriga myndigheterna kunna tillhandahålla förklaringar.
52. Värdepappersföretag och behöriga myndigheter bör säkerställa att summan av den rörliga och fasta ersättningens underpositioner motsvarar de totala beloppen.
53. Vid kontrollen av riktmärkningsuppgifternas rimlighet bör behöriga myndigheter beakta värdepappersföretagets storlek och antalet anställda samt normala ersättningsnivåer. Identifierade orimliga uppgifter ska följas upp och korrigeras innan uppgifterna lämnas in.
54. I fall där riktmärkningsuppgifter förefaller orimliga men är korrekta bör de behöriga myndigheterna informera EBA om de orsakerna till detta.
55. Vad gäller inlämnade riktmärkningsuppgifter som uppvisar potentiella datakvalitetsproblem eller anses vara orimliga kan EBA begära att behöriga myndigheter granskar uppgifterna eller tillhandahåller den information som myndigheten behöver för att korrekt tolka uppgifterna.
56. Behöriga myndigheter bör snarast möjligt lämna in eventuella korrigerade uppgifter eller förklaringar angående eventuella orimliga eller till synes orimliga uppgifter. Behöriga myndigheter ska samarbeta med EBA för att säkerställa att datasetet för analysen är stabilt och håller god kvalitet senast den 30 september det år då uppgifterna rapporteras.
57. Vid inlämning av riktmärkningsuppgifter till EBA i enlighet med dessa riktlinjer ska behöriga myndigheter säkerställa att de också uppfyller EBA/DC/335 av den 5 juni 2020 om Euclid ("Euclid-

beslutet”)⁷ i dess ändrade lydelse och att de förser värdepappersföretagen med alla tekniska specifikationer som behövs för att lämna in riktmärkningsuppgifterna i linje med detta beslut.

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

Bilaga I – Allmän information och information om ersättning för all personal i värdepappersföretag

Värdepappersföretagets namn				Namn				
Maximal kvot mellan rörlig och fast ersättning för identifierad personal enligt värdepappersföretagets interna policy				Procentandel				
Omfattas värdepappersföretaget av undantaget enligt artikel 32.4 a i direktivet om värdepappersföretag på institutnivå?				Ja/nej				
Värdepappersföretaget är ett dotterföretag till ett moderinstitut inom EU som omfattas av direktiv 2013/36/EU				Ja/nej				
Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N)				År				
	Tillsynsfunktion inom ledningsorgan	Ledningsfunktion inom ledningsorgan	Handel för egen räkning, garantiverksamhet för instrument och placering av instrument	Investeringsrådgivning och orderutförande	Portföljförvaltning	Drift av MTF-plattform/OTF-plattform	Oberoende kontrollfunktioner	All annan personal
Antal medlemmar (antal personer)	#	#						
Totalt antal anställda i heltidsekvivalenter¹			#	#	#	#	#	#
Total nettovinst år N (euro)²	Fullständigt belopp i euro (t.ex. 123 456 789,00)							
Total utdelning (eller liknande fördelningar) som betalats för år N (i euro)								
Total ersättning (i euro)								
Varav rörlig ersättning (euro)								
Varav fast ersättning (euro)								

¹ Antalet anställda bör uttryckas som heltidsekvivalenter och baseras på antalet anställda vid årsslutet i enlighet med deras individuella arbetstidsavtal.

² Nettovinsten bör baseras på det redovisningssystem som används för lagstadgad rapportering. För grupper är detta vinsten (eller förlusten) baserat på den sammanställda redovisningen.

Bilaga II – Information om ersättning för identifierad personal i värdepappersföretag

	Värdepappersföretagets namn	Namn			
	Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N)	År			
Rad		Tillsynsfunktion inom ledningsorgan	Ledningsfunktion inom ledningsorgan	Annan verkställande ledning	Annan identifierad personal
1	Medlemmar (antal personer)				
2	Antal identifierad personal i heltidsekvivalenter				
3	Total fast ersättning (i euro) år N				
4	Varav kontantbaserad				
5	Varav aktier eller motsvarande ägarintressen				
6	Varav instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument				
7	Varav andra typer av instrument enligt artikel 32.1 j led iii i direktivet om värdepappersföretag				
8	Varav icke-kontanta instrument som återspeglar instrumenten i de förvaltade portföljerna				
9	Varav godkända alternativa arrangemang				
10	Varav andra former				
11	Total rörlig ersättning (i euro) år N				

12	Varav kontantbaserad				
13	Varav uppskjuten				
14	Varav aktier eller motsvarande ägarintressen				
15	Varav uppskjuten				
16	Varav instrument som är kopplade till aktier eller andra likvärdiga icke-kontanta instrument				
17	Varav uppskjuten				
18	Varav andra typer av instrument enligt artikel 32.1 j led iii i direktivet om värdepappersföretag				
19	Varav uppskjuten				
20	Varav icke-kontanta instrument som återspeglar instrumenten i de förvaltade portföljerna				
21	Varav uppskjuten				
22	Varav godkända alternativa arrangemang				
23	Varav uppskjuten				
24	Varav andra former				
25	Varav uppskjuten				
Ytterligare information om positionerna ovan (alla belopp som anges nedan bör också ingå i total rörlig ersättning)					
26	Totalbelopp för utestående uppskjuten rörlig ersättning beviljad för tidigare resultatperioder och inte under år N				

27	Varav sådana där äganderätten övergår under räkenskapsåret				
28	Varav sådana där äganderätten övergår under efterföljande räkenskapsår				
29	Totalbelopp för explicit resultatjustering i efterhand av uppskjuten rörlig ersättning, utförd under räkenskapsåret, där äganderätten skulle övergå under räkenskapsåret, tillämpad år N på tidigare beviljad ersättning				
30	Totalbelopp för explicita resultatjusteringar i efterhand av uppskjuten rörlig ersättning, utförda under räkenskapsåret, där äganderätten skulle övergå under framtida räkenskapsår, tillämpad år N på tidigare beviljad ersättning				
31	Garanterad rörlig ersättning år N – totalbelopp				
32	Garanterad rörlig ersättning år N – totalt antal mottagare				
33	Avgångsvederlag som beviljats under tidigare perioder, utbetalade under räkenskapsåret – totalbelopp				
34	Avgångsvederlag som beviljades år N – totalbelopp				
35	Varav uppskjutna avgångsvederlag som beviljades år N				
36	Avgångsvederlag som beviljades år N – antal mottagare				
37	Högsta belopp för avgångsvederlag som beviljades år N till en enstaka person				
38	Antal mottagare av avsättningar till diskretionära pensionsförmåner år N				

39	Totalbelopp för avsättningar till diskretionära pensionsförmåner år N (ingår i andra former av rörlig ersättning)				
40	Totalbelopp för rörlig ersättning för fleråriga perioder inom ramen för program som inte årligen återförs				
41	För värdepappersföretag som inte omfattas av undantaget enligt artikel 32.4 a på institutsnivå Varav fast ersättning för enskilda anställda som omfattas av minst ett av undantagen enligt artikel 32.4 b				
42	För värdepappersföretag som inte omfattas av undantaget enligt artikel 32.4 a på institutsnivå Varav rörlig ersättning för enskilda anställda som omfattas av minst ett av undantagen enligt artikel 32.4 b				

Bilaga III – Information om ersättning för identifierad personal per affärsområde

Värdepappersföretagets namn					Namn			
Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N)					År			
	Tillsynsfunktion inom ledningsorgan	Ledningsfunktion inom ledningsorgan	Handel för egen räkning, garantiverksamhet för instrument och placering av instrument	Investeringsrådgivning och orderutförande	Portföljförvaltning	Drift av MTF-plattform/OT F-plattform	Oberoende kontrollfunktioner	All annan personal
Antal identifierad personal (antal personer)								
Antal identifierad personal (heltidsekvivalenter)								
Antal "annan verkställande ledningspersonal"								
Antal "annan identifierad personal"								
Total ersättning (i euro)								
Varav rörlig ersättning (euro)								
Varav fast ersättning (euro)								

Bilaga IV – Undantag från tillämpningen av kravet att betala ut en del av den uppskjutna rörliga ersättningen och i instrument för värdepappersföretag enligt direktiv (EU) 2019/2034

Värdepappersföretagets namn	Namn	
Räkenskapsår som ersättningen beviljas för (år N):	År	
Information om tillgången till undantag	Undantag på företagsnivå enligt artikel 34.4 a i kapitalkravsdirektivet	Undantag för personal enligt artikel 34.4 b i kapitalkravsdirektivet
Tillämpar värdepappersföretaget undantagen från kravet att betala ut en del av den rörliga ersättningen i uppskjuten form och i instrument enligt artikel 34.4 a i kapitalkravsdirektivet på all sin identifierade personal? Om svaret är "ja" behöver inte nedanstående information lämnas in.	Ja/nej	
Tillämpar värdepappersföretaget undantaget från kravet enligt artikel 32.1 j i kapitalkravsdirektivet (utbetalning i instrument)?	Ja/nej	Ja/nej
Om värdepappersföretaget tillämpar ovanstående undantag men med ett lägre tröskelvärde enligt nationell lagstiftning, bör tröskelvärdet anges i euro		Tröskelvärde
Antal identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Antal personer	Antal personer
Procentandel av identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Procentandel	Procentandel
Total ersättning för identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	euro	euro
Varav rörlig ersättning	euro	euro
Varav fast ersättning	euro	euro
Tillämpar värdepappersföretaget undantaget från kravet enligt artikel 32.1 l i kapitalkravsdirektivet (utbetalning enligt uppskovsförfarande)?	Ja/nej	Ja/nej
När värdepappersföretaget tillämpar ovanstående undantag, men med ett lägre tröskelvärde såsom i nationell lagstiftning, bör tröskelvärdet anges i euro		Tröskelvärde
Antal identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Antal personer	Antal personer
Procentandel av identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Procentandel	Procentandel
Total ersättning för identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	euro	euro
Varav rörlig ersättning	euro	euro
Varav fast ersättning	euro	euro
Tillämpar värdepappersföretaget undantaget från kravet enligt artikel 32.1 punkt 3 tredje stycket (undantag vad gäller utbetalningen av diskretionära pensionsförmåner i instrument)?	Ja/nej	Ja/nej
Antal identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	Antal personer	Antal personer
Total ersättning för identifierad personal som omfattas av ovanstående undantag	euro	euro
Varav rörlig ersättning	euro	euro
Varav fast ersättning	euro	euro

Bilaga V– Information om lönegap mellan könen

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

Andel personal av respektive kön per kvartil av ersättningsnivån

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

Lönegapet mellan könen baserat på total bruttolön

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

Bilaga VI – Datakvalitetskontroll

Värdepappersföretag och behöriga myndigheter bör tillämpa följande datakvalitetskontroller med avseende på bilaga II och bilaga III.

Bilaga II:

Rad	Datakvalitetskontroll
1	Antalet anställda som rapporteras under kolumnerna ledningsorgan bör anges i heltal.
3	Den totala fasta ersättningen ska vara summan av raderna 4–10; om identifierad personal rapporteras ska summan vara > noll.
11	Den totala rörliga ersättningen ska utgöra summan av raderna 12, 14, 16, 18, 20, 22 och 24.
10	Den totala rörliga ersättningen ska inte vara lägre än summan av garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag på raderna 31 och 33.
-	Summan av uppskjuten ersättning på raderna 13, 15, 17, 19, 21, 23 och 25 ska inte vara högre än värdet på rad 11.
-	<p>Kvoten av uppskjuten ersättning: summan av uppskjuten ersättning på raderna 13, 15, 17, 19, 21, 23 och 25 ska vara högre än eller lika med 0,4 gånger värdet på rad 11 efter avdrag av värdena på raderna 31, 34 och 42 ($> = 0,4 \times \text{rad } 11-31-34-42$).</p> <p>Värdepappersföretagen bör ha i åtanke att denna förenklade valideringsregel endast är avsedd för riktmärkning och inte är en validering av efterlevnaden av ersättningskraven avseende garanterad rörlig ersättning och garanterade avgångsvederlag. Medan de fullständiga beloppen dras av skulle med andra ord delar av beloppen kunna vara föremål för kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen enligt ett uppskovsförfarande.</p> <p>Denna valideringsregel gäller inte för värdepappersföretag där all identifierad personal omfattas av undantaget från kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen enligt ett uppskovsförfarande enligt artikel 32.4 a i direktiv (EU) 2019/2034.</p>

Betalning i instrument: summan av raderna 14, 16, 18, 2 och 22 ska vara högre än eller lika med 0,5 gånger värdet på rad 11 efter avdrag av värdena på raderna 31, 34 och 42 ($\geq 0,5 \times (\text{rad } 11-31-34-42)$).

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

Denna valideringsregel gäller inte för värdepappersföretag där all identifierad personal omfattas av undantaget från kravet att betala ut delar av den rörliga ersättningen i instrument enligt artikel 32.4 a i direktiv (EU) 2019/2034.

Bilaga III:

Datakvalitetskontroll

Antalet medlemmar av "ledningsorganet" ska vara lika med antalet på rad 1 i bilaga II.

Summan av personal som rapporteras under "annan verkställande ledningspersonal" ska vara lika med antalet på rad 2 i bilaga II för denna kategori.

Summan av personal som rapporteras under "annan identifierad personal" ska vara lika med antalet på rad 2 i bilaga II för denna kategori.

Antalet personer som utgör identifierad personal för varje affärsområde ska vara lika med summan av antalet "annan verkställande ledningspersonal" och antalet "annan identifierad personal".

Summan av den totala ersättningen för alla affärsområden ska vara lika med summan av värdena på rad 3 och rad 11 i bilaga II för alla personalkategorier.

Summan av den rörliga ersättningen för alla affärsområden ska vara lika med summan av värdena på rad 11 i bilaga II för alla personalkategorier.

Summan av den fasta ersättningen för alla affärsområden ska vara lika med summan av värdena på rad 3 i bilaga II för alla personalkategorier.
