

EBA/GL/2022/06

30.6.2022

Retningslinjer

for benchmarking af aflønningspraksis,
kønsbestemte lønforskelle og godkendte
højere maksimale niveauer i henhold til
direktiv 2013/36/EU

Efterlevelsels- og indberetningsforpligtelser

Status for disse retningslinjer

1. Dette dokument indeholder retningslinjer, der er udstedt i henhold til artikel 16 i forordning (EU) nr. 1093/2010¹. 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 retlige rammer eller deres tilsynsprocesser), også hvor retningslinjerne primært er rettet mod 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/2022/06". Underretninger fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndigheder. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i overensstemmelse med artikel 16, stk. 3.

¹ 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 overensstemmelse med artikel 75 i direktiv 2013/36/EU specificerer disse retningslinjer, hvilke oplysninger udvalgte institutter skal fremlægge for de kompetente myndigheder med henblik på at benchmarke aflønningstendenser og -praksis, herunder også de oplysninger, der offentliggøres i overensstemmelse med offentliggørelseskriterierne i artikel 450, stk. 1, litra g), h), i) og k), i forordning (EU) nr. 575/2013 ("aflønningsdata"), og de oplysninger, der skal fremlægges til benchmarking af den kønsbestemte lønforskel ("data om kønsbestemte lønforskelle").
6. I overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), sjette led, i direktiv 2013/36/EU, specificerer disse retningslinjer også det fælles indberetningsformat, der skal anvendes til at benchmarke godkendte højere maksimale niveauer for forholdet mellem de faste og variable aflønningskomponenter ("data om højere maksimale niveauer").
7. Disse retningslinjer specificerer, hvordan de kompetente myndigheder indsamler data fra institutterne om godkendte højere maksimale niveauer, aflønningspraksis og kønsbestemte lønforskelle (under ét benævnt "benchmarkingdata"), og hvordan de derefter indsender benchmarkingdataene til EBA.

Anvendelsesområde

8. Disse retningslinjer finder anvendelse på individuelt, på delvis konsolideret og på konsolideret niveau som følger:
 - a. der bør indsamles aflønningsdata i forbindelse med anvendelsen af oplysningskravene i artikel 6, stk. 3 og 13, i forordning (EU) nr. 575/2013
 - b. data om kønsbestemte lønforskelle og godkendte højere maksimale niveauer bør kun indsamles på individuelt niveau.

Målgruppe

9. Disse retningslinjer er rettet til kompetente myndigheder som defineret i artikel 4, stk. 2, nr. i) og viii), i forordning (EU) nr. 1093/2010 og til finansieringsinstitutter som defineret i artikel 4, stk. 1, i forordning nr. 1093/2010, der er institutter som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 3), i forordning (EU) nr. 575/2013, under hensyntagen til investeringsselskaber, der er omfattet af artikel 1, stk. 2 eller 5, i forordning (EU) 2019/2033 ("institutter").

Definitioner

10. I disse retningslinjer har de anvendte udtryk samme betydning som dem, der er anvendt og defineret i direktiv 2013/36/EU, forordning (EU) nr. 575/2013 og EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv 2013/36/EU.

Gennemførelse

Ikrafttrædelsesdato

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

Overgangsbestemmelser

12. Institutterne 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.

Ophævelse

13. EBA's retningslinjer for benchmarking af aflønning (EBA/GL/2014/08)² ophæves med virkning fra den 31. december 2022.
14. Henvisninger i andre retningslinjer til de retningslinjer, der er ophævet ved punkt 13, skal forstås som henvisninger til disse retningslinjer.

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

Retningslinjer for benchmarking af aflønningspraksis, kønsbestemte lønforskelle og godkendte højere maksimale niveauer i henhold til direktiv (EU) 2013/36/EU

1. Institutter, der er omfattet af benchmarkingen

1.1 Institutter, der er omfattet af indsamlingen af aflønningsdata

15. De kompetente myndigheder bør indsamle aflønningsdata fra de – efter aktivvolumen – største institutter i deres medlemsstat og indberette disse data til EBA, og sikre, at de dækker mindst 60 % af aktivvolumenet af banksystemet i den pågældende medlemsstat.
16. Hvis dækningen på 60 % i det foregående punkt ikke med rimelighed kan opnås i en medlemsstat, bør de kompetente myndigheder indsamle aflønningsdata og indberette dem til EBA for op til 20 af de – efter aktivvolumen – største institutter i deres medlemsstat. Disse data bør ikke omfatte institutter, for hvilke den konsoliderende tilsynsmyndighed indsamler data i henhold til omfanget af anvendelsen af oplysningskravene i artikel 13 i forordning (EU) nr. 575/2013. De kompetente myndigheder modtager oplysninger fra EBA om, hvilke moderselskaber i Unionen der indsamles data for, via listen under punkt 24.

1.2 Institutter, der er omfattet af indsamlingen af data om kønsbestemte lønforskelle

17. De kompetente myndigheder bør indsamle og indberette data om kønsbestemte lønforskelle til EBA på individuelt niveau fra de institutter, som disse kompetente myndigheder indsamler aflønningsdata fra, dvs. det institut, der er ansvarligt for konsolideringen af data i henhold til artikel 13 i forordning (EU) nr. 575/2013, eller det individuelle institut, der indgår i stikprøven med henblik på benchmarking af aflønning. De kompetente myndigheder bør også indsamle data om kønsbestemte lønforskelle fra institutter, der ikke er små eller ikkekomplekse i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 145), i forordning (EU) nr. 575/2013, og på passende vis repræsenterer de forskellige typer af institutter i den pågældende medlemsstat, herunder institutter med værdipapirer, der er optaget til handel eller er privatejede, andelsbanker og sparekasser, statsejede banker og investeringsselskaber, der anvender direktiv 2013/36/EU. Under alle omstændigheder bør der kun indsamles data om kønsbestemte lønforskelle fra institutter, der har mindst 50 medarbejdere på individuelt niveau, når der ses bort fra medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion.
18. Ved anvendelsen af punkt 17 bør de kompetente myndigheder bestræbe sig på at indsamle data om kønsbestemte lønforskelle fra mindst 5 institutter (på individuelt niveau) i hver af følgende

størrelseskategorier i deres medlemsstat, uanset om indsamlingen af benchmarkingdata om aflønning vedrører et lavere antal institutter i henhold til afsnit 1.1:

- a. samlede aktiver på op til 5 mia. EUR
- b. samlede aktiver på mellem 5 mia. EUR og 15 mia. EUR
- c. samlede aktiver på 15 mia. EUR eller derover.

1.3 Institutter, der er omfattet af benchmarkingen af godkendte højere maksimale niveauer

19. De kompetente myndigheder bør indsamle, aggregere og forelægge EBA data om godkendte højere maksimale niveauer fra alle institutter på individuelt niveau, der har deres aktionærers godkendelse til at anvende et maksimalt niveau for forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter på over 100 % i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU.

2. Indsendelse af benchmarkingdata til de kompetente myndigheder

20. For at de kompetente myndigheder kan indsamle aflønningsdata og indberette dem til EBA i overensstemmelse med disse retningslinjer, bør de nævnte institutter i afsnit 1.1 senest den 15. juni i hvert kalenderår forelægge de kompetente myndigheder:

- a. de oplysninger, der er angivet i tabel REM1, REM2, REM3, REM4 og REM5 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637³
- b. oplysninger om aflønning af alle medarbejdere, jf. bilag I
- c. supplerende oplysninger om aflønning af væsentlige risikotagere, jf. bilag II
- d. oplysninger om de undtagelser, der er fastsat i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, jf. bilag III.

21. For at de kompetente myndigheder kan indsamle data om kønsbestemte lønforskelle og forelægge dem for EBA i overensstemmelse med disse retningslinjer, bør institutterne i afsnit 1.2 senest den 15. juni hvert tredje år på individuelt niveau forelægge de i bilag IV anførte oplysninger for de kompetente myndigheder, begyndende i 2024 for regnskabsåret 2023.

22. For at de kompetente myndigheder kan indsamle og aggregere data om godkendte højere maksimale niveauer og forelægge dem for EBA i overensstemmelse med disse retningslinjer, bør de nævnte institutter i afsnit 1.3 senest den 15. juni hvert andet år indberette oplysningerne i bilag V til de kompetente myndigheder på individuelt niveau, begyndende i 2023 for regnskabsåret 2022.

³ De krævede oplysninger vil indgå i den datapunktmodel, der anvendes i EBA-værktøjet til dataindsamling.

23. For at de kompetente myndigheder kan indsamle og aggregere data om godkendte højere maksimale niveauer og forelægge dem for EBA i overensstemmelse med disse retningslinjer senest den 31. august, bør Den Europæiske Centralbank hvert andet år, begyndende i 2023 for regnskabsåret 2022, rettidigt give de nationale kompetente myndigheder de oplysninger, den har modtaget fra institutter under dens tilsyn, i henhold til det foregående punkt.

3. Indsendelse af benchmarkingdata til EBA

3.1. Liste over institutter, der indgår i benchmarkingen

24. De kompetente myndigheder bør senest den 31. marts i kalenderåret efter det år, der skal indsamles data for, underrette EBA om listen over institutter, der bør indgå i:

- a. benchmarkingen af aflønning og
- b. benchmarkingen af kønsbestemte lønforskelle.

25. Det bør så vidt muligt undgås at ændre på sammensætningen af institutter i stikprøven, så den er stabil. Med henblik på punkt 24 bør de kompetente myndigheder underrette EBA om eventuelle ændringer i forhold til den tidligere dataindsamling, herunder ændringer af navne på institutter eller identifikatoren for deres juridiske enhed. De kompetente myndigheder bør i god tid underrette de institutter, der er udvalgt til at deltage i dataindsamlingerne.

26. De kompetente myndigheder bør efter instruks herom fra EBA fjerne de institutter fra listen for benchmarking af aflønning, som er datterselskaber af moderselskaber i Unionen og er hjemmehørende i en anden medlemsstat, og som en anden kompetent myndighed på et højere konsolideringsniveau vil indsende de relevante data for til EBA.

27. Hvis der er mere end én kompetent myndighed, f.eks. én med ansvar for tilsynet med institutter og en anden for investeringsselskaber omfattet af artikel 1, stk. 2 eller stk. 5, i forordning (EU) 2019/2033, i en medlemsstat, eller hvor tilsynsansvaret ligger hos Den Europæiske Centralbank, bør de kompetente myndigheder koordinere dataindsamlingen indbyrdes og forsyne hinanden med de nødvendige data og oplysninger for at sikre, at der kun indsamles og indberettes ét datasæt til EBA for den pågældende medlemsstat.

3.2. Indsendelse af data til EBA

28. De kompetente myndigheder bør indberette oplysningerne efter at have sikret sig, at de er fuldstændige, nøjagtige og pålidelige i henhold til 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
- c. aggregerede oplysninger om godkendte højere maksimale niveauer, jf. bilag VI: senest den 31. august hvert andet år, begyndende i 2023 for regnskabsåret 2022.

4. Generelle specifikationer for indsendelse af benchmarkingdata

29. Når institutter og kompetente myndigheder indsender benchmarkingdata i overensstemmelse med afsnit 2 og 3 og bilagene til disse retningslinjer, bør de anvende de generelle specifikationer i dette afsnit, de supplerende specifikationer i afsnit 5 og 6, og anvisningerne i bilag VII.
30. Benchmarkingdataene bør indsendes på grundlag af tallene for regnskabsårets udgang i EUR. Hvis aflønningen er oplyst i en anden valuta end EUR, bør de indberettede konsoliderede tal omregnes efter den valutakurs, som Kommissionen bruger i forbindelse med finansiel programmering og budgetlægning for december i indberetningsåret⁴.
31. 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).
32. Benchmarkingdataene for det kalenderår, hvor regnskabsåret slutter, bør indsendes det følgende kalenderår. F.eks. indsendes dataene til benchmarkingen for det regnskabsår, der slutter på en given dato i år "20xx", i år "20xx + 1".
33. Henføringen af beløb til de faste og variable komponenter i aflønningen foretages i overensstemmelse med afsnit 7 i EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv 2013/36/EU.

5. Yderligere specifikationer for aflønningsdata

34. Ved indsendelse af tabel REM1, REM2, REM3, REM4 og REM5 bør institutterne ud over dette afsnit følge anvisningerne i bilag XXXIV til Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 og valideringsreglerne i bilag VII.
35. Antallet af medarbejdere bør indberettes som det antal, der er ansat ved udgangen af regnskabsåret (dvs. uden at medregne medarbejdere, der er fratrukket i løbet af regnskabsåret, mens nye medarbejdere, der er tiltrådt i løbet af regnskabsåret, bør medregnes under hensyntagen til deres kontraktlige arbejdstidsordninger).
 - a. Hvis antallet af medarbejdere 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 tildelte lønsum for året.
 - b. Hvis antallet skal angives i fuldtidsækvivalenter, baseres det på den procentdel af tiden, den enkelte medarbejder er ansat i forhold til en fuldtidskontrakt (f.eks. angives 0,5 for en medarbejder, der arbejder 50 % af tiden i forhold til en fuldtidskontrakt).
36. Ved indsendelse af tabel REM1, REM2, REM3, REM4 og REM5 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 og bilag II og III til disse retningslinjer bør væsentlige risikotagere forstås som dem, der har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil, i alle institutter og andre datterselskaber på konsolideret niveau, og som er omfattet af

⁴ EBA har indsat et link til disse oplysninger sammen med disse retningslinjer på sit websted. Valutakursen kan også findes på http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

aflønningsbestemmelserne i artikel 92 og 94 i direktiv 2013/36/EU. Medlemmerne af datterselskabernes ledelsesorgan indberettes her under forretningsområderne i stedet for ledelsesorganfunktionen. "Væsentlige risikotagere" er summen af:

- a. væsentlige risikotagere i institutter, der er omfattet af de tilsynsmæssige konsolideringsregler, uanset om det er på individuelt eller konsolideret niveau
 - b. i overensstemmelse med artikel 109, stk. 5, i direktiv 2013/36/EU, medarbejdere med mandat til at udføre aktiviteter med væsentlig direkte indflydelse på risikoprofilen eller aktiviteterne for institutterne i datterselskaber, der er et porteføljeadministrationselskab eller udøver de investeringstjenester og aktiviteter, der er anført i del A, punkt 2), 3), 4), 6) og 7), i bilag I til direktiv 2014/65/EU
 - c. væsentlige risikotagere i datterselskaber, der er omfattet af medlemsstaternes anvendelse af artikel 92, 94 og 95 på konsolideret niveau i overensstemmelse med artikel 109, stk. 6, i direktiv 2013/36/EU, og hvor medarbejderne har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil på konsolideret niveau
 - d. væsentlige risikotagere i andre enheder, som kun på konsolideret niveau er omfattet af artikel 92 og 94 i direktiv 2013/36/EU — dvs. enheder, der hverken er institutter eller datterselskaber underlagt en specifik aflønningsramme i overensstemmelse med artikel 109, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU i forbindelse med medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil på konsolideret niveau.
37. Oplysningerne om tildelt aflønning for regnskabsåret bør omfatte den faste og variable bruttoløn, der er tildelt for hele regnskabsåret forud for det år, hvor aflønningsdataene indsendes.
38. Ved indsendelse af tabel REM1 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 i overensstemmelse med disse retningslinjer bør skattepligtige ikke-monetære aflønningskomponenter anføres under "andre former" i tabellen med deres pengemæssige modværdi.
39. Ved indsendelse af tabel REM1 og REM3 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 i overensstemmelse med disse retningslinjer bør kun de beløb for variabel aflønning, der er tildelt for det indberettede regnskabsår og er blevet udskudt, medtages under "Heraf udskudt" i tabel REM1, mens udskudt variabel aflønning for tidligere perioder anføres særskilt, jf. anvisningerne til tabel REM3.
40. Fratrædelsesgodtgørelser til væsentlige risikotagere bør medtages i den variable aflønning i tabel REM1 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 og i de specifikke rækker i tabel REM2 og, i tilfælde af udsættelse, i tabel REM3 i samme forordning.
41. Hvis væsentlige risikotagere har forladt instituttet inden udgangen af regnskabsåret, bør den tildelte aflønning for regnskabsåret oplyses, herunder fratrædelsesgodtgørelser og alle andre former for aflønning. Medarbejderne bør dog ikke medregnes i antallet af væsentlige risikotagere, hvis kontrakten allerede er ophørt før regnskabsårets udgang. Væsentlige risikotagere, der er blevet ansat i instituttet i løbet af regnskabsåret, bør medregnes i antallet af væsentlige

risikotagere under hensyntagen til deres kontraktlige arbejdstidsordning (f.eks. bliver medarbejdere, der 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.

42. Garanteret variabel aflønning bør medtages i den variable aflønning i tabel REM1 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637, og bør desuden medtages i tabel REM2 og, i tilfælde af udskydelse, i tabel REM3 i nævnte forordning.
43. Ved indsendelse af bilag I og tabel REM5 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 bør medarbejdere klassificeres ud fra den funktion eller det forretningsområde, hvor de udfører størstedelen af deres forretningsaktiviteter. Den pågældende medarbejders samlede aflønning i koncernen eller instituttet bør anføres under denne funktion eller dette forretningsområde.
44. Når institutterne henfører medarbejdere til forretningsområder, bør de tage hensyn til deres interne organisation og til følgende:
 - a. "Ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion" bør omfatte de medlemmer af ledelsesorganet på højeste konsolideringsniveau, der har ansvar for at tilse og overvåge ledelsens beslutningstagning (dvs. bestyrelsesmedlemmer), som specificeret i anvisningerne til tabel REM1, kolonne a), i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637. Institutterne bør henføre medlemmer af datterselskabers ledelsesorganer til det relevante forretningsområde under litra c) til i), hvis en sådan opdeling foreligger, og ellers til kategorien "andre væsentlige risikotagere".
 - b. "Ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion" bør omfatte de medlemmer af ledelsesorganet på højeste konsolideringsniveau, som er ansvarlige for dets ledelsesfunktioner (dvs. administrerende direktører) som specificeret i anvisningerne til tabel REM1, kolonne b), i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637. Institutterne bør henføre medlemmerne af datterselskabernes ledelsesorganer til det pågældende forretningsområde under litra c) til i), hvis en sådan opdeling foreligger, og ellers til kategorien "anden øverste ledelse".
 - c. "Investeringsbankvirksomhed" bør omfatte virksomhedsfinansiering, handel og salg som defineret i artikel 317, tabel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013, kapitalmarkedstransaktioner som defineret i artikel 193, stk. 3, i forordning (EU) nr. 575/2013, og kapitalfonde.
 - d. "Detailbankydelse" bør omfatte instituttets samlede udlånsaktivitet (til enkeltpersoner og virksomheder).
 - e. "Porteføljeadministration" bør omfatte forvaltning af porteføljer i:
 - i. det institut, der er omfattet af stikprøven

- ii. datterselskaber, der er institutter, herunder investeringsselskaber omfattet af artikel 1, stk. 2 eller 5, i forordning (EU) 2019/2033, og
 - iii. datterselskaber, der er investeringsselskaber, kollektive investeringsenheder (UCITS'er), forvaltere af alternative investeringsfonde (FAIF'er) eller investeringsselskaber omfattet af artikel 92 og 94 i direktiv 2013/36/EU på konsolideret niveau efter anvendelse af artikel 109, stk. 5 eller 6, i nævnte direktiv.
- f. "Ledelsesmæssige funktioner" bør omfatte medarbejdere i alle funktioner, der har ansvar for hele instituttet på konsolideret niveau og for datterselskaber med sådanne funktioner på individuelt niveau, f.eks. menneskelige ressourcer og informationsteknologi.
- g. "Uafhængige kontrolfunktioner" bør kun omfatte medarbejdere, som varetager de uafhængige risikostyringsfunktioner, overensstemmelsesfunktioner og interne revisionsfunktioner, der er beskrevet i afsnit 19 i EBA's retningslinjer for intern ledelse i henhold til direktiv 2013/36/EU.
- h. I bilag I bør "medarbejdere i datterselskaber, der er omfattet af en specifik aflønningsramme", forstås som alle medarbejdere, der er ansat i et datterselskab, som er et investeringsselskab, en kollektiv investeringsenhed (UCITS) eller en forvalter af alternative investeringsfonde (FAIF'er), og som er underlagt en specifik aflønningsramme og ikke er omfattet af aflønningskravene på konsolideret niveau, jf. artikel 109 i direktiv 2013/36/EU.
- i. "Alle andre medarbejdere" bør omfatte medarbejdere og medlemmer af ledelsesorganet i datterselskaber, bortset fra investeringsselskaber, UCITS'er og FAIF'er, som ikke kan henføres til kategorierne under a) til h).

5.1. Yderligere specifikationer for aflønningsdata i henhold til bilag II

45. Skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse bør medtages i tabel REM1 og, i tilfælde af udskydelse, tabel REM3 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637 under "andre former for variabel aflønning", og bør desuden indberettes i tabellen i bilag II.
46. Variabel aflønning, der tildeles på grundlag af flerårige optjeningsperioder, som ikke fornyes årligt — dvs. hvor institutterne ikke påbegynder en ny flerårig optjeningsperiode hvert år — bør henføres fuldt ud til den samlede variable aflønning i det regnskabsår, hvor den er tildelt i henhold til tabel REM1 og, i tilfælde af udskydelse, tabel REM3 i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637, uanset tidspunktet for udbetalingen af den variable aflønning eller længden af optjeningsperioden. Størrelsen af denne variable aflønning bør desuden medtages i de supplerende oplysninger i bilag II.
47. Institutter, som ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU, bør dels indsende tabellen i bilag III om virkningen af undtagelser i henhold til artikel 94, stk. 3, litra a) og b), i direktiv 2013/36/EU, dels bør de i tabellen i bilag II indberette den faste og variable

aflønning for væsentlige risikotagere, som er omfattet af nogen af undtagelserne i artikel 94, stk. 3, litra b), i nævnte direktiv.

5.2. Supplerende specifikationer for aflønningsdataene i bilag III

48. Institutterne bør i bilag III angive, om de er berettigede til at anvende undtagelserne i artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU vedrørende kravet om at udbetale en del af den variable aflønning i instrumenter og under udskydelsesordninger, og fremlægge de krævede oplysninger om de væsentlige risikotagere, som undtagelserne finder anvendelse på. Ved indberetning af data på konsolideret niveau bør det antal væsentlige risikotagere og den aflønning, der skal indberettes, være summen af alle væsentlige risikotagere og aflønning for alle enheder, der er omfattet af undtagelserne for enheder, som er underlagt konsolideringsregler og aflønningskrav i henhold til nævnte direktiv.
49. Undtagelser i henhold til artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU bør anses for at finde anvendelse, når det institut, der er omfattet af undtagelsen, beslutter ikke at anvende minimumskravene vedrørende den andel, der skal udskydes eller udbetales i instrumenter i henhold til artikel 94, stk. 1, i nævnte direktiv (f.eks. finder en undtagelse stadig anvendelse, hvis kun 30 % af en administrerende direktørs variable aflønning udskydes eller kun udskydes i 3 år, da dette ikke opfylder minimumskravene om 40 % udskydelse i mindst 4 år).

6. Supplerende anvisninger for dataene om kønsbestemte lønforskelle i bilag IV

50. Institutter, der deltager i benchmarkingen af kønsbestemte lønforskelle, bør beregne den kønsbestemte lønforskel på individuelt niveau for de medarbejdere, der hovedsageligt er aktive i den medlemsstat, hvor instituttet er beliggende, herunder medarbejdere, der arbejder i filialer i samme medlemsstat. Medarbejdere, som hovedsageligt arbejder i filialer i en anden medlemsstat eller i et tredjeland, bør ikke medregnes.
51. Institutterne bør udarbejde en liste over alle medarbejdere og ud fra nedenstående kriterier afgøre, hvilke medarbejdere der bør indgå i beregningen af den kønsbestemte lønforskel:
 - a. den kønsbestemte lønforskel bør beregnes for de medarbejdere, der er ansat ved udgangen af regnskabsåret. Dem, der har forladt instituttet i løbet af regnskabsåret, medregnes således ikke
 - b. medarbejdere bør ikke indgå i benchmarkingen, hvis de ved udgangen af regnskabsåret havde nogen form for forældreorlov, langvarig sygeorlov eller langvarig tjenestefrihed og derfor modtager mindre end deres normale samlede årsløn. 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 ved benchmarkingen

- d. medlemmer af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion bør behandles som medarbejdere og væsentlige risikotagere
 - e. medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion bør ikke medregnes, medmindre de er medarbejderrepræsentanter
 - f. medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, som er medarbejderrepræsentanter, bør medregnes som medarbejdere. De bør kun medregnes som væsentlige risikotagere, hvis de er væsentlige risikotagere på grundlag af den funktion, de varetager som medarbejder.
52. Den kønsbestemte lønforskel bør beregnes som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitsløn udtrykt i procent af gennemsnitslønnen for mænd. Institutterne bør ved beregningen anvende medarbejdernes årlige bruttoløn på fuldtidsbasis. I overensstemmelse med EBA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv 2013/36/EU bør institutterne ved beregningen af den kønsbestemte lønforskel tage hensyn til den samlede tildelte aflønning og så vidt muligt også arbejdstidsordninger, årlige ferieperioder og andre økonomiske og ikkeøkonomiske fordele, idet de tager bestemmelserne i det følgende afsnit i betragtning.
53. For hver medarbejder, der indgår i beregningen af den kønsbestemte lønforskel i overensstemmelse med punkt 51, bør institutterne bestemme den samlede årlige bruttoløn som summen af fast og variabel aflønning under hensyntagen til følgende:
- a. Ikke-monetære fordele (f.eks. firmabil, rentefrie lån, gratis firmabørnehave osv.) bør medregnes med deres skattemæssige værdi.
 - b. Regelmæssige indbetalinger til pensionsordningen og sygesikringen for alle medarbejdere bør ikke medregnes. Skønsmæssigt ansatte pensionsydelse bør medregnes.
 - c. Den tildelte samlede variable aflønning for alle optjeningsperioder, der er sluttet i det regnskabsår, beregningen bygger på, bør anvendes, uanset om de omfatter optjeningsperioder på over et år. Hertil hører variabel aflønning baseret på ikkerevolverende flerårige optjeningsperioder som præciseret i punkt 46.
 - d. Garanteret variabel aflønning (ansættelsesbonus) eller fratrædelsesgodtgørelser (f.eks. når ansættelseskontrakten endnu ikke er udløbet ved regnskabsårets udgang) bør ikke medtages i beregningen.
 - e. For medarbejdere, der har arbejdet på deltid, også blot i dele af regnskabsåret, eller som ikke har været ansat hele regnskabsåret eller har været på andre former for orlov i dele af året (f.eks. ulønnet orlov eller forældreorlov), bør det samlede årlige beløb for variabel og fast aflønning så vidt muligt bestemmes ud fra, hvad medarbejderen ville være blevet tildelt, hvis vedkommende havde arbejdet på fuldtidsbasis i hele regnskabsåret. Institutterne kan beregne beløbene ved at ekstrapolere aflønningen, f.eks. for deltidsansættelse, til den samlede årlige bruttoløn på fuldtidsbasis (f.eks. fås den årlige fuldtidsløn for medarbejdere på en 50 % deltidskontrakt ved at gange lønnen med 2).

54. Institutterne bør beregne den kønsbestemte lønforskel for alle medarbejdere (herunder væsentlige risikotagere på individuelt niveau) og særskilt for deres væsentlige risikotagere. Institutterne bør i overensstemmelse med national ret og GDPR bestræbe sig på at fastslå sine medarbejders køn. Institutterne kan udelade medarbejdere, hvis køn ikke kan fastslås.
55. Institutter med mindst 250 medarbejdere bør beregne den kønsbestemte lønforskel for hver kvartil af deres samlede aflønning og i alt. Institutter med færre end 250 medarbejdere bør kun indberette data om kønsbestemte lønforskel på basis af de samlede tal for alle medarbejdere. Institutter med mindst 250 væsentlige risikotagere bør beregne den kønsbestemte lønforskel for hver kvartil af deres samlede løn og i alt. Institutter med færre end 250 væsentlige risikotagere bør kun indberette data om kønsbestemte lønforskel baseret på de samlede tal for væsentlige risikotagere.
56. Institutterne bør beregne den kønsbestemte lønforskel ud fra repræsentationen af hvert køn i procent af de mandlige og kvindelige medarbejdere, baseret på antallet af dels alle medarbejdere, dels alle væsentlige risikotagere. Hvor det er relevant i henhold til afsnit 55, bør procentdelen af mandlige og kvindelige medarbejdere pr. kvartil tilsammen være 100,00 % for hver beregnet kvartil og for de samlede tal for alle medarbejdere og for væsentlige risikotagere.
57. Den kønsbestemte lønforskel baseret på bruttoløn bør udtrykkes ved forskellen mellem lønniveauet for mandlige og kvindelige medarbejdere som:
- forskellen mellem gennemsnitslønnen for mænd og gennemsnitslønnen for kvinder, udtrykt i procent af gennemsnitslønnen for mænd, og
 - forskellen mellem mænds og kvinders medianløn, udtrykt i procent af medianlønnen for mænd.⁵
58. Institutterne bør overholde følgende anvisninger ved beregningen:
- Aflønningen af medarbejdere (uanset køn) bør opstilles efter beløb, begyndende med det laveste. Hver medarbejders løn bør henføres til det mandlige eller kvindelige køn, og det bør oplyses, om medarbejderen er væsentlig risikotager eller ej.
 - Medarbejdere af et andet end mandligt eller kvindeligt køn bør henføres til det køn, de identificerer sig med, eller — hvis kønnet er ukendt eller hverken er mandligt eller kvindeligt — det køn, der samlet set er færrest medarbejdere af.
 - Den opstillede liste over medarbejdere bør opdeles i kvartiler, hvor dette er relevant i henhold til afsnit 55.
 - Median- og gennemsnitslønnen for alle mandlige og kvindelige medarbejdere og særskilt for mandlige og kvindelige væsentlige risikotagere bør beregnes samlet og for hver kvartil, hvor dette sidste er relevant i henhold til afsnit 55.

⁵ Kønsbestemt lønforskel i procent = (gennemsnitslønnen for mænd – gennemsnitslønnen for kvinder) *100 / gennemsnitslønnen for mænd

59. Alle tal bør udtrykkes 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, bør værdien "N/A" (ikke relevant) angives i datafeltet i bilag IV. Hvis der kun er mandlige medarbejdere, angives "100,00 %".

7. Datakvalitet

60. Institutterne og de kompetente myndigheder bør kontrollere, at benchmarkingdataene er fuldstændige og pålidelige, før de indsender disse data til den kompetente myndighed eller til EBA. Datakvalitetskontrollerne bør omfatte valideringsreglerne i bilag VII, og, hvis relevant, dem i de tekniske instrukser for dataindsamlingsværktøjet.

61. Hvis der er store udsving i benchmarkingdataene over tid, bør instituttet og de kompetente myndigheder kunne redegøre for dette.

62. Når de kompetente myndigheder kontrollerer benchmarkingdataenes pålidelighed, bør de tage hensyn til instituttets størrelse og antal medarbejdere og de typiske aflønningsniveauer. Inden dataene indsendes, bør konstaterede upålidelige data følges op og korrigeres.

63. Hvis benchmarkingdataene forekommer upålidelige, men faktisk er korrekte, bør de kompetente myndigheder underrette EBA om de tilgrundliggende årsager.

64. I forbindelse med indsendte benchmarkingdata, som har mulige datakvalitetsproblemer eller anses for upålidelige, kan EBA anmode de kompetente myndigheder om at gennemgå dataene eller fremlægge de oplysninger, der er nødvendige for at kunne fortolke dataene korrekt.

65. De kompetente myndigheder bør hurtigst muligt fremlægge de korrigerede data eller forklaringerne vedrørende eventuelle upålidelige data. De kompetente myndigheder bør i tæt samarbejde med EBA sikre, at datasættet til analysen er stabilt og af god kvalitet allersenest den 30. september i det år, hvor dataene indberettes.

66. Når de kompetente myndigheder indsender benchmarkingdata til EBA i overensstemmelse med disse retningslinjer, bør de sikre, at de også overholder EBA/DC/335 af 5. juni 2020 om EUCLID ("EUCLID-afgørelsen")⁶ som ændret, og at de forsyner institutterne med de tekniske specifikationer, der er nødvendige for fortsat at overholde EUCLID-afgørelsen.

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

Bilag I: Generelle oplysninger og oplysninger om aflønningen af alle medarbejdere

Instituttets/koncernens navn:						Navn			
Er instituttet omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU på institutniveau?						Ja/nej			
Regnskabsår, som aflønningen er tildelt for (år N):						År			
	Ledelsesorgan i tilsynsfunktion	Ledelsesorgan i ledelsesfunktion	Investeringssbankvirksomhed	Detailbankydelse	Porteføljeadministration	Ledelsesmæssige funktioner	Uafhængige kontrolfunktioner	Alle medarbejdere i datterselskaber, der er underlagt en specifik aflønningsramme¹	Alle andre medarbejdere
Antal medlemmer (antal personer)									
Samlet antal medarbejdere, fuldtidsækvivalenter²									
Samlet nettoresultat i år N (i EUR)³	Samlet beløb i EUR (f.eks. 123 456 789,00)								
Samlet udbytte (eller tilsvarende uddeling) udbetalt for år N (i EUR)	Samlet beløb i EUR								
Samlet aflønning (i EUR)									
Heraf variabel aflønning (i EUR)									
Heraf fast aflønning (i EUR)									

¹ Medarbejdere i investeringsselskaber, virksomheder for kollektiv investering i værdipapirer og forvaltere af alternative investeringsfonde, der er underlagt en specifik aflønningsramme i henhold til EU-retsakter.

² Antallet af medarbejdere bør udtrykkes i fuldtidsækvivalenter (FTE) og baseres på antal medarbejdere ved årets udgang i overensstemmelse med den enkeltes arbejdstidsordning.

³ Nettoresultatet baseres på det regnskabsystem, der anvendes til lovpligtig indberetning. For koncerner er det overskuddet (eller tabet) baseret på de konsoliderede regnskaber.

Bilag II: Supplerende oplysninger om aflønning af væsentlige risikotagere

Instituttets/koncernens navn:		Navn		
Regnskabsår, som aflønningen tildeles for (år N):		År		
	Ledelsesorganets tilsynsfunktion	Ledelsesorganets ledelsesfunktion	Andre medarbejdere i den øverste ledelse	Andre væsentlige risikotagere
Antal modtagere af bidrag til skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i år N				
Samlet bidrag til skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse (i EUR) i år N (inkluderet i andre former for variabel aflønning)				
Samlet variabel aflønning tildelt for flerårige perioder under programmer, som ikke fornyes årligt (i EUR)				
For institutter, der ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU på institutniveau Samlet variabel aflønning af væsentlige risikotagere, der er omfattet af mindst én af undtagelserne i artikel 94, stk. 3, litra b), i direktiv 2013/36/EU, baseret på et lavt niveau af variabel aflønning				
For institutter, der ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU på institutniveau Samlet fast aflønning af væsentlige risikotagere, der er omfattet af mindst én af undtagelserne i artikel 94, stk. 3, litra b), i direktiv 2013/36/EU, baseret på et lavt niveau af variabel aflønning				

Bilag III: Undtagelser fra anvendelsen af kravene om at udbetale en del af den variable aflønning udskudt og i instrumenter i henhold til direktiv (EU) 2013/36/EU (kapitalkravsdirektivet)

Instituttets/koncernens navn:	Navn	
Regnskabsår, som aflønningen tildeles for (år N):	År	
Oplysninger om muligheden for fritagelse	Undtagelser for hele instituttet i henhold til artikel 94, stk. 3, litra a), i kapitalkravsdirektivet	Undtagelser for væsentlige risikotagere i henhold til artikel 94, stk. 3, litra b), i kapitalkravsdirektivet
Anvender instituttet undtagelserne fra kravet om at udbetale en del af den variable aflønning, der er udskudt og i instrumenter i henhold til artikel 94, stk. 3, litra a), i kapitalkravsdirektivet, for alle sine væsentlige risikotagere? Hvis dette besvares med "ja", er det ikke nødvendigt at give nedenstående oplysninger.	Ja/nej	
Anvender instituttet undtagelsen fra kravet i artikel 94, stk. 1, litra l), i kapitalkravsdirektivet (udbetaling i instrumenter)?	Ja/nej	Ja/nej
Hvis instituttet anvender ovennævnte undtagelse, men med en lavere tærskel som gennemført i 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
Anvender instituttet undtagelsen fra kravet i artikel 94, stk. 1, litra m), i kapitalkravsdirektivet (udbetaling i henhold til udskydelsesordninger)?	Ja/nej	Ja/nej
Hvis instituttet anvender ovennævnte undtagelse, men med en lavere tærskel som gennemført i 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
Anvender instituttet undtagelsen fra kravet i artikel 94, stk. 1, litra o), andet punktum (undtagelser vedrørende udbetaling af skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i instrumenter)?	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 IV: Oplysninger om den kønsbestemte lønforskel

Institut (individuel niveau)	Navn
Identifikator for juridisk enhed	Nummer
Medlemsstat	ISO-kode (f.eks. AT, BE, CY)
År	åååå
Samlet antal medarbejdere	Antal personer
Samlet antal væsentlige risikotagere	Antal personer

Repræsentation af medarbejdere af forskellige køn i hver kvartil af aflønningsniveauet

Repræsentation af mandlige og kvindelige medarbejdere i hver kvartil af aflønningsniveauet	Alle mandlige medarbejdere i procent af alle medarbejdere	Alle kvindelige medarbejdere i procent af alle medarbejdere	Alle mandlige væsentlige risikotagere i procent af alle væsentlige risikotagere	Alle kvindelige væsentlige risikotagere i procent af alle væsentlige risikotagere
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

Samlet årlig bruttoløn	Kønsbestemt lønforskel for alle medarbejdere, baseret på medianen	Kønsbestemt lønforskel for alle medarbejdere, baseret på gennemsnittet	Kønsbestemt lønforskel for væsentlige risikotagere, baseret på medianen	Kønsbestemt lønforskel for væsentlige risikotagere, baseret på gennemsnittet
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 V: Godkendte højere maksimale niveauer for forholdet mellem variabel og fast aflønning — institutter¹⁰

Instituttets navn	Navn
Identifikator for juridisk enhed (LEI)	LEI
År	åååå
Samlet antal medarbejdere (ved regnskabsårets udgang)	Antal personer
Samlet antal væsentlige risikotagere (resultatet af den årlige identifikationsproces)	Antal personer
Balancesum (ved regnskabsårets udgang)	Beløb i EUR
Godkendt højere maksimalt niveau (dvs. et forhold mellem variabel og fast aflønning på over 100 %)	Procentdel
Dato for den seneste godkendelse af det højere maksimale niveau på generalforsamlingen	dd/mm/åååå
Samlet antal væsentlige risikotagere, der potentielt er omfattet af et godkendt maksimalt niveau på over 100 %	Antal personer
Samlet antal væsentlige risikotagere, der reelt er blevet tildelt en aflønning, som fører til et maksimalt niveau for forholdet mellem variabel og fast aflønning på over 100 % for regnskabsåret ¹¹	Antal personer

¹⁰ Dataene bør indberettes af institutterne på individuelt niveau.

¹¹ Garanteret variabel aflønning og fratrædelsesgodtgørelser bør ikke medregnes, hvis de ikke indgår i beregningen af det maksimale niveau i henhold til retningslinjerne for forsvarlige aflønningspolitikker.

Bilag VI: Godkendte højere maksimale niveauer for forholdet mellem variabel og fast aflønning — de kompetente myndigheders aggregering

Medlemsstat	ISO-kode
År for de indsamlede data	åååå
Samlet antal institutter med juridisk hjemsted i medlemsstaten (yderligere oplysninger anføres nedenfor) — f.eks. fra bankstatistikker	<i>Antal</i>
Samlet antal medarbejdere i alle institutter i medlemsstaten	<i>Antal</i>
Samlet antal væsentlige risikotagere i institutter i medlemsstaten (hvis det foreligger, ellers N/A (ikke relevant))	<i>Antal</i>
Aggregeret balancesum for institutter i medlemsstaten	<i>Antal</i>
Antal institutter, hvor aktionærene har godkendt et højere maksimalt niveau, og som har deres juridiske hjemsted i medlemsstaten (yderligere oplysninger anføres nedenfor)	<i>Antal</i>
Heraf antal institutter, som har hjemsted i medlemsstaten og har godkendt 200 % som det maksimale niveau	<i>Antal</i>
Aggregeret samlet antal medarbejdere i disse institutter	<i>Antal</i>
Aggregeret samlet antal væsentlige risikotagere i disse institutter	<i>Antal</i>
Aggregeret balancesum for disse institutter	<i>Antal</i>
Aggregeret samlet antal væsentlige risikotagere, der potentielt er omfattet af et godkendt maksimalt niveau på over 100 %	<i>Antal</i>
Aggregeret samlet antal væsentlige risikotagere, der reelt er blevet tildelt en aflønning, som fører til et maksimalt niveau for forholdet mellem variabel og fast aflønning på over 100 % for regnskabsåret	<i>Antal</i>
Ændringer i forhold til tidligere indberettede data	
Antal institutter, der har indført et højere maksimalt niveau efter den sidste indberetning af data til EBA (fornyede godkendelser bør ikke indberettes)	<i>Antal</i>
Antal institutter, der er ophørt med at anvende højere maksimale niveauer efter den sidste indberetning af data til EBA	<i>Antal</i>

Bilag VII — Datakvalitetskontrol

Institutterne og de kompetente myndigheder bør anvende følgende datakvalitetskontroller med hensyn til aflønningstabellerne i Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2021/637¹².

Tabel REM1:

Række	Datakvalitetskontrol
1 og 9	Antallet af medarbejdere, der indberettes i ledelsesorgankolonnerne, bør være hele tal.
2	Den samlede faste aflønning bør være summen af række 3, EU 4a, 5, EU5x og 7. Hvis der indberettes væsentlige risikotagere, bør beløbet være større end nul.
9	Antallet af indberettede medarbejdere må ikke være større end det indberettede antal medarbejdere i række 1.
10	Den samlede variable aflønning bør være summen af række 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x og 15.
10	Den samlede variable aflønning må ikke være mindre end summen af fratrædelsesgodtgørelser og garanteret variabel aflønning i tabel REM2, række 2 og 7.
-	Summen af udskudt aflønning i række 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y og 16 må ikke være større end værdien i række 10.
-	Andelen af udskudt aflønning: Summen af udskudt aflønning i række 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y og 16 bør være lig med eller højere end 0,4 gange værdien i række 10 efter fratækning af garanteret variabel aflønning (tabel REM2, række 3) samt fratrædelsesgodtgørelser (tabel REM2, række 10) og variabel aflønning tildelt til medarbejdere, som er omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, litra b (se bilag II).
-	Institutterne 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. Dvs. at selv om de samlede beløb fratækkes, kan dele af beløbene være omfattet af kravet om at udbetale dele af den variable aflønning i henhold til udskydelsesordninger.

Denne valideringsregel finder ikke anvendelse på institutter, hvor alle væsentlige risikotagere er omfattet af undtagelsen fra kravet om at udbetale dele af den variable aflønning under udskydelsesordninger i henhold til artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU.

11 og 12 Værdien i række 12 må ikke være større end værdien i række 11

EU-13a og
EU-14a Værdien i række EU-14a må ikke være større end værdien i række EU-13a

EU-13b og
EU-14b Værdien i række EU-14b må ikke være større end værdien i række EU-13b

EU-14x og
EU-14y Værdien i række EU-14y må ikke være større end værdien i række EU-14x

15 og 16 Værdien i række 16 må ikke være større end værdien i række 15

- Det maksimale niveau for forholdet mellem fast aflønning (række 2) og variabel aflønning (række 10) må ikke være over 100 % eller i givet fald 200 % efter udeladelse af række 3 og 10 i tabel REM2 (bonusloft).

Udbetaling i instrumenter: Summen af række EU 13-a, EU 13-b og EU-14x bør være mindst 50 % af den samlede variable aflønning (REM2, række 10) efter fratrækning af den variable aflønning for medarbejdere, der er omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, litra b) (se bilag II), garanteret variabel aflønning (tabel REM2, række 3) og fratrædelsesgodtgørelser (tabel REM2, række 10).

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

Denne valideringsregel finder ikke anvendelse på institutter, hvor alle væsentlige risikotagere er omfattet af undtagelsen fra kravet om at udbetale dele af den variable aflønning i instrumenter i henhold til artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU.

¹² De gennemførelsesmæssige tekniske standarder (ITS) findes på: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

Tabel REM2

Række	Datakvalitetskontrol
1, 4 og 6	Antallet af medarbejdere, der indberettes i kolonne "a" og "b", bør være hele tal
1 og 2	Hvis række 2 har en positiv værdi, skal række 1 også have en positiv værdi, og omvendt
2	Værdien af række 3 må ikke være større end værdien af række 2
6 og 7	Hvis række 7 har en positiv værdi, skal række 6 også have en positiv værdi, og omvendt
7	Værdien af summen af række 8 og 9 skal være lig med værdien i række 7
10	Værdien i række 10 må ikke være større end værdien i række 8
11	Værdien i række 11 må ikke være større end værdien i række 7

Tabel REM3

Række	Datakvalitetskontrol
1	Værdierne skal være lig med summen af værdierne i række 2, 3, 4, 5 og 6 for hver kolonne
7	Værdierne skal være lig med summen af værdierne i række 8, 9, 10, 11 og 12 for hver kolonne
13	Værdierne skal være lig med summen af værdierne i række 14, 15, 16, 17 og 18 for hver kolonne
19	Værdierne skal være lig med summen af værdierne i række 20, 21, 22, 23 og 24 for hver kolonne
25	Værdierne skal være lig med summen af værdierne i række 1, 7, 13 og 19 for hver kolonne

- Værdien i kolonne "a" skal være lig med summen af værdierne i kolonne "b" og "c" for hver række

Tabel REM5

Række	Datakvalitetskontrol
1	Tallet i kolonne "j" skal være lig med summen af række 2, kolonne "c", række 3, kolonne "d" til "i", og række 4, kolonne "d" til "i"
2	Kolonne "c" skal være lig med summen af kolonne "a" og "b"
3	Summen af tallene i kolonne "d" til "i" skal være lig med tallet i række 1, kolonne "c", i tabel REM1
4	Summen af tallene i kolonne "d" til "i" skal være lig med tallet i række 1, kolonne "d" i tabel REM1
5	Værdien i hver af kolonnerne "a" til "i" skal være lig med summen af række 6 og 7 i den pågældende kolonne
5	Summen af kolonne "c" til "i" skal være lig med summen af kolonne "a" til "d" i række 17 i tabel REM1
6	Værdierne i kolonne "a" og "b" skal være lig med værdierne i henholdsvis kolonne "a" og "b" i række 10 i tabel REM1
6	Summen af kolonne "c" til "i" skal være lig med summen af kolonne "a" til "d" i række 10 i tabel REM1
7	Værdierne i kolonne "a" og "b" skal være lig med værdierne i henholdsvis kolonne "a" og "b" i række 2 i tabel REM1
7	Summen af kolonne "c" til "i" skal være lig med summen af kolonne "a" til "d" i række 2 i tabel REM1

