

EBA/GL/2022/06

2022. június 30.

Iránymutatások

a javadalmazási gyakorlatok, a nemek közötti bérkülönbségek és a jóváhagyott magasabb arányok 2013/36/EU irányelv szerinti összehasonlító elemzését célzó adatszolgáltatásról

Megfelelési és jelentéstételi kötelezettségek

Az iránymutatások jogállása

1. Az e dokumentumban szereplő iránymutatásokat az 1093/2010/EU rendelet¹ 16. cikkének rendelkezéseivel összhangban adták ki. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése szerint az illetékes hatóságok és pénzügyi intézmények minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az iránymutatások rögzítik az EBH álláspontját azzal kapcsolatban, hogy mi a megfelelő felügyeleti gyakorlat a Pénzügyi Felügyelet Európai Rendszerében, és miként kell alkalmazni az uniós jogot egy adott területen belül. Az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (2) bekezdésében meghatározott, az iránymutatások hatálya alá tartozó illetékes hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásoknak, hogy megfelelően beépítik azokat saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi keretrendszerük vagy felügyeleti folyamataik módosításával), beleértve azokat az eseteket is, amikor az iránymutatások elsősorban intézményekre vonatkoznak.

Jelentéstételi követelmények

3. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az illetékes hatóságok 2022.12.27.-ig kötelesek értesíteni az EBH-t arról, hogy megfelelnek-e vagy meg kívánnak-e felelni ezeknek az iránymutatásoknak, és ha nem, úgy tájékoztatniuk kell az EBH-t a meg nem felelés indokairól. Amennyiben a fenti határidőig ilyen értesítés nem érkezik, az EBH úgy tekinti, hogy a szóban forgó illetékes hatóság nem felel meg az iránymutatásoknak. Az értesítéseket „EBA/GL/2022/06” hivatkozással az EBH honlapján elérhető formanyomtatványon kell megküldeni. Az értesítéseket olyan személynek kell benyújtania, aki megfelelő felhatalmazással rendelkezik arra, hogy illetékes hatósága nevében nyilatkozzon a megfelelésről. Az EBH-nak a megfeleléssel kapcsolatban bekövetkező bármely változást is be kell jelenteni.
4. A 16. cikk (3) bekezdésének megfelelően az értesítések közzétételre kerülnek az EBH honlapján.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 1093/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331, 2010.12.15., 12. o.).

Tárgy, hatály és fogalommeghatározások

Tárgy

5. Ezek az iránymutatások a 2013/36/EU irányelv 75. cikkével összhangban a javadalmazási szabályok felügyelete céljából meghatározzák, milyen információkat kell benyújtaniuk a kiválasztott intézményeknek az illetékes hatóságokhoz a javadalmazási trendek és gyakorlatok elemzésének céljára, beleértve az 575/2013/EU rendelet 450. cikke (1) bekezdésének g), h), i) és k) pontjában megállapított közzétételi kritériumokkal összhangban nyilvánosságra hozott információkat („javadalmazási adatok”) és a nemek közötti bérkülönbség összehasonlító elemzéséhez szolgáltatandó információkat („a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adatok”).
6. Emellett ezek az iránymutatások a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének g) pontja ii. alpontjának hatodik franciabekezdésével összhangban meghatározzák a javadalmazás rögzített és változó elemei közötti jóváhagyott magasabb arány („a magasabb arányra vonatkozó adatok”) összehasonlító elemzéséhez alkalmazandó egységes jelentéstételi formátumot.
7. Ezek az iránymutatások meghatározzák, miként gyűjtik az illetékes hatóságok az intézményektől a jóváhagyott magasabb arányra, a javadalmazásra és a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adatokat (a továbbiakban együttesen: „összehasonlító elemzésre szolgáló adatok”), és hogyan nyújtják be azokat az Európai Bankhatóságnak.

Hatály

8. Ezek az iránymutatások egyedi, szubkonszolidált és konszolidált alapon alkalmazandók a következők szerint:
 - a. a javadalmazási adatokat az 575/2013/EU rendelet 6. cikkének (3) bekezdésében és 13. cikkében megállapított nyilvánosságra hozatali követelmények alkalmazási szintjén kell összegyűjteni;
 - b. a nemek közötti bérkülönbségre és a jóváhagyott magasabb arányra vonatkozó adatokat csak egyedi alapon kell gyűjteni.

Címzettek

9. Ezen iránymutatások címzettjei az 1093/2010/EU rendelet 4. cikke (2) bekezdésének 1. pontjában és viii. alpontjában meghatározott illetékes hatóságok és azok az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének 1. pontjában meghatározott pénzügyi intézmények, amelyek az 575/2013/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott intézmények, tekintettel az (EU) 2019/2033 rendelet 1. cikkének (2) vagy (5) bekezdése alá tartozó befektetési vállalkozásokra („intézmények”).

Fogalom meghatározások

10. A 2013/36/EU irányelvben, az 575/2013/EU rendeletben, valamint a 2013/36/EU irányelv szerinti megbízható javadalmazási politikákról szóló EBH-iránymutatásokban használt és meghatározott fogalmak ezekben az iránymutatásokban is azonos jelentéssel bírnak.

Végrehajtás

Az alkalmazás időpontja

11. Ezen iránymutatások 2022. december 31-től alkalmazandók.

Átmeneti rendelkezések

12. A 2022-ben véget érő pénzügyi év esetében az intézményeknek 2023. augusztus 31-ig kell benyújtaniuk az illetékes hatóságokhoz az összehasonlító elemzésre szolgáló adatokat, a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adatok kivételével, az illetékes hatóságoknak pedig 2023. október 31-ig kell benyújtaniuk azokat az EBH-hoz. A nemek közötti bérkülönbséggel kapcsolatos összehasonlító elemzést első ízben a 2023-as pénzügyi év vonatkozásában kell elvégezni.

Hatályon kívül helyezés

13. A javadalmazások összehasonlító elemzéséről szóló EBH-iránymutatások (EBA/GL/2014/08)² 2022. december 31-től hatályukat veszítik.
14. A 13. pontban hatályon kívül helyezett iránymutatásokra vonatkozó, egyéb iránymutatásokban szereplő hivatkozásokat e rendeletre történő hivatkozásokként kell értelmezni.

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

Iránymutatások a javadalmazási gyakorlatok, a nemek közötti bérkülönbségek és a jóváhagyott magasabb arányok 2013/36/EU irányelv szerinti összehasonlító elemzését célzó adatszolgáltatásról

1. Az összehasonlító elemzést célzó adatszolgáltatásba bevonandó intézmények köre

1.1 A javadalmazási adatok gyűjtésébe bevonandó intézmények köre

15. Az illetékes hatóságoknak a tagállamukon belüli, az eszközvolumen tekintetében legnagyobb intézmények javadalmazási adatait kell összegyűjteniük és benyújtaniuk az EBH-nak, gondoskodva arról, hogy legalább 60%-ban le legyen fedve az adott tagállam bankrendszerének eszközállománya.
16. Amennyiben valamely tagállamban az előző bekezdésben említett 60%-os lefedettség észszerűen nem érhető el, az illetékes hatóságoknak a tagállamukon belül működő, az eszközvolumen tekintetében legnagyobb legfeljebb 20 intézmény javadalmazási adatait kell összegyűjteniük és benyújtaniuk az EBH-hoz. Ezek az adatok nem foglalhatják magukban azokat az intézményeket, amelyek vonatkozásában az adatokat a konszolidáló felügyeleti hatóság gyűjti az 575/2013/EU rendelet 13. cikkében meghatározott nyilvánosságra hozatali követelmények alkalmazási szintje szerint. Az illetékes hatóságok a 24. pontban említett listán keresztül információkat kapnak az EBH-tól arra vonatkozóan, hogy mely uniós anyavállalatok vonatkozásában történik adatgyűjtés.

1.2 A nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adatok gyűjtésébe bevonandó intézmények köre

17. Az illetékes hatóságoknak egyedi alapon adatokat kell gyűjteniük és az EBH-hoz továbbítaniuk a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozóan azoktól az intézményektől, amelyektől ezek az illetékes hatóságok javadalmazási adatokat gyűjtenek, azaz az 575/2013/EU rendelet 13. cikke szerinti adatösszevonásért felelős intézménytől vagy a javadalmazás összehasonlító elemzésére szolgáló mintában szereplő egyedi intézménytől. Emellett az illetékes hatóságoknak adatokat kell gyűjteniük a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozóan azoktól az intézményektől, amelyek nem minősülnek az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 145. pontja szerinti kis méretű és nem összetett intézménynek, és megfelelően leképezik az adott államban működő különböző típusú intézmények sokféleségét, beleértve a bevezetett értékpapírokkal vagy magántulajdonban lévő értékpapírokkal rendelkező intézményeket, a szövetkezeti és takarékbankokat, az állami

tulajdonú bankokat és a 2013/36/EU irányelvet alkalmazó befektetési vállalkozásokat. A nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó adatokat minden esetben csak a legalább 50 munkavállalóval rendelkező intézményektől kell gyűjteni egyedi alapon, nem számítva a vezető testület felügyeleti funkciót betöltő tagjait.

18. A 17. pont alkalmazásakor az illetékes hatóságoknak törekedniük kell arra, hogy az alábbi méretkategóriák mindegyikében legalább 5 intézménytől gyűjtsenek (egyedi alapon) adatokat a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozóan a tagállamukban, akkor is, ha az összehasonlító elemzést célzó, az 1.1. szakasz szerinti adatgyűjtés kevesebb intézményt érint:
- a teljes eszközállomány legfeljebb 5 milliárd EUR;
 - a teljes eszközállomány 5 milliárd EUR és 15 milliárd EUR közötti;
 - a teljes eszközállomány legalább 15 milliárd EUR.

1.3 A jóváhagyott magasabb arányokra vonatkozó összehasonlító elemzés által érintett intézmények köre

19. Az illetékes hatóságoknak adatokat kell gyűjteniük, összesíteniük és az EBH-hoz benyújtaniuk a jóváhagyott magasabb arányokra vonatkozóan egyedi alapon minden olyan intézménytől, amelynek részvényesei a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (1) bekezdése g) pontjának ii. alpontja szerint jóváhagyták, hogy a javadalmazás változó és rögzített elemei közötti arány meghaladja a 100%-ot.

2. Az adatok benyújtása az illetékes hatóságokhoz

20. Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok ezen iránymutatásokkal összhangban tudják gyűjteni és az EBH-nak benyújtani a javadalmazási adatokat, az 1.1. szakaszban említett intézményeknek minden egyes naptári év június 15-ig be kell nyújtaniuk az illetékes hatóságokhoz a következő információkat
- az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet³ REM1, REM2, REM3, REM4 és REM5 táblázatában meghatározott információk;
 - az összes munkavállaló javadalmazására vonatkozó információk az I. mellékletben foglaltaknak megfelelően;
 - az azonosított munkavállalók javadalmazására vonatkozó további információk a II. mellékletben foglaltaknak megfelelően;
 - a 2013/36/EU irányelv 94. cikkében meghatározott eltérésekre vonatkozó információk a III. mellékletben foglaltaknak megfelelően.

21. Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok ezen iránymutatásokkal összhangban tudják gyűjteni és az EBH-nak benyújtani a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adatokat, az

³ Az előírt információk szerepelni fognak az EBH adatgyűjtési eszközében használt adatmodellben.

1.2. szakaszban említett intézményeknek a 2023-as pénzügyi évre vonatkozó 2024-től kezdve háromévente június 15-ig egyedi alapon be kell nyújtaniuk az illetékes hatóságokhoz a IV. mellékletben meghatározott információkat.

22. Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok ezen iránymutatásokkal összhangban tudják gyűjteni, összesíteni és az EBH-nak benyújtani a jóváhagyott magasabb arányokra vonatkozó adatokat, az 1.3. szakaszban említett intézményeknek a 2022-es pénzügyi évre vonatkozóan 2023-tól kezdve kétévente június 15-ig egyedi alapon be kell nyújtaniuk az illetékes hatóságokhoz az V. mellékletben meghatározott információkat.

23. Annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok ezen iránymutatásokkal összhangban augusztus 31-ig összegyűjthessék, összesíthessék és az EBH-nak benyújtassák a jóváhagyott magasabb arányokra vonatkozó adatokat, az Európai Központi Banknak a 2022-es pénzügyi évre vonatkozóan 2023-tól kezdve kétévente kellő időben az illetékes nemzeti hatóságok rendelkezésére kell bocsátania azokat az információkat, amelyeket az előző ponttal összhangban a felügyeleti hatásköre alá tartozó intézményektől kapott.

3. Az összehasonlító elemzésre szolgáló adatok benyújtása az EBH-hoz

3.1. Az összehasonlító elemzést célzó adatszolgáltatásba bevonandó intézmények listája

24. Az illetékes hatóságok az adatgyűjtés tárgyát képező évet követő naptári év március 31-ig tájékoztatják az EBH-t azon intézmények listájáról, amelyeket felvesznek:

- a. a javadalmazások összehasonlító elemzését célzó adatszolgáltatásba; valamint
- b. a nemek közötti bérkülönbség összehasonlító elemzését célzó adatszolgáltatásba.

25. Az intézményekből összeállított minta módosítását lehetőség szerint kerülni kell, biztosítandó, hogy a minta állandó maradjon. A 24. pont alkalmazásában az illetékes hatóságoknak tájékoztatniuk kell az EBH-t a korábbi adatgyűjtéshez képest bekövetkező bármely változásról, beleértve az intézmények nevének vagy jogalany-azonosítójának változását. Az illetékes hatóságoknak időben tájékoztatniuk kell az intézményeket arról, hogy kiválasztották őket az adatgyűjtésekben való részvételre.

26. Az illetékes hatóságoknak az EBH közlése nyomán törölniük kell a javadalmazások összehasonlító elemzéséhez kiválasztott intézmények listájáról azokat, amelyek más tagállamban letelepedett anyavállalatok leányvállalatai, és amelyekre vonatkozóan a konszolidáció magasabb szintjén másik illetékes hatóság fogja benyújtani a vonatkozó adatokat az EBH-hoz.

27. Amennyiben egy tagállamban egynél több illetékes hatóság létezik, például ha az egyik az intézmények prudenciális felügyeletéért felelős, egy másik pedig az (EU) 2019/2033 rendelet 1. cikkének (2) és (5) bekezdése szerinti befektetési vállalkozásokért, vagy ha a felügyeletért az Európai Központi Bank felelős, az illetékes hatóságoknak koordinálniuk kell egymás között az

adatgyűjtést, és egymás rendelkezésére kell bocsátaniuk a szükséges adatokat és információkat, biztosítandó, hogy csak egy adatkészletet gyűjtsenek és jelentsenek az EBH felé az adott tagállamra vonatkozóan.

3.2. Az adatok benyújtása az EBH-hoz

28. Az illetékes hatóságok – miután ezen iránymutatásokkal és az EBH által biztosított egyéb technikai előírásokkal összhangban gondoskodtak arról, hogy az információk hiánytalanok, pontosak és valószerűek legyenek – a következők szerint nyújtják be az információkat:
- a javadalmazási adatokat minden év július 31-ig;
 - a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adatokat háromévente július 31-ig, 2024-től kezdődően, a 2023-as pénzügyi évet illetően;
 - a jóváhagyott magasabb arányokra vonatkozó, a VI. mellékletben meghatározott összesített információkat kétévente augusztus 31-ig, 2023-tól kezdődően, a 2022-es pénzügyi évet illetően.

4. Általános előírások az összehasonlító elemzésre szolgáló adatok benyújtására vonatkozóan

29. Az összehasonlító elemzésre szolgáló adatok ezen iránymutatások 2. és 3. szakaszával és mellékleteivel összhangban történő benyújtásakor az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak alkalmazniuk kell az e szakaszban megállapított általános előírásokat, az 5. és a 6. szakaszban meghatározott további előírásokat, valamint a VII. mellékletben foglalt utasításokat.
30. Az adatokat a számviteli év végére vonatkozó, euróban megadott számadatként kell benyújtani. Nem euróban közölt javadalmazás esetén a Bizottság által a pénzügyi program és a beszámolási év decemberére vonatkozó költségvetés céljára használt devizaárfolyamot kell használni a benyújtandó konszolidált számadatok átszámításához⁴.
31. Minden összeget pontos összegként, azaz nem kerekítve kell jelenteni (pl. 1 234 567 eurót kell bejelenteni, nem pedig 1,2 millió eurót).
32. A pénzügyi év záró időpontja szerinti naptári évre vonatkozó adatokat a rákövetkező naptári évben kell benyújtani. Így például a „20xx”. év bármely időpontjában záruló pénzügyi évre vonatkozó adatszolgáltatást a „20xx+1”. évben kell benyújtani.
33. A közölt összegeket a 2013/36/EU irányelvben meghatározott megbízható javadalmazási politikákról szóló EBH-iránymutatások 7. szakaszával összhangban kell a javadalmazás rögzített és változó elemeihez rendelni.

⁴ Az EBH honlapján a jelen iránymutatásokkal együtt hivatkozás található ezen információkra; az árfolyam a következő címen is megtekinthető: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

5. A javadalmazási adatokra vonatkozó további előírások

34. A REM1, REM2, REM3, REM4 és REM5 táblázatok benyújtását illetően az intézményeknek e szakasz mellett szem előtt kell tartaniuk az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet XXXIV. mellékletében meghatározott utasításokat, valamint az ezen iránymutatások VII. mellékletében meghatározott validálási szabályokat.
35. A munkavállalók létszámát a pénzügyi év végén meghatározott számnak megfelelően kell bejelenteni (azaz a pénzügyi év során távozott munkatársak nem számítandók bele, míg a pénzügyi év során felvett munkatársak igen, tekintetbe véve a szerződés szerinti munkaidő-beosztásukat).
- Ahol a munkavállalók létszámát főben kell megadni, a természetes személyek számát kell beírni, függetlenül attól, hogy hány munkaórán alapul a szerződésük vagy hogy miként változott a személyzet létszáma az év során, és figyelembe véve az adott évre biztosított javadalmazás teljes összegét.
 - Ahol a létszámot teljes munkaidős egyenértékként kell megadni, ott a számot az adott munkavállaló alkalmazási idejének a teljes munkaidős szerződés szerinti időhöz viszonyított arányában kell megadni (pl. a teljes munkaidős szerződés szerinti idő 50%-ában dolgozó alkalmazott esetében a megadandó szám 0,5 lesz).
36. Az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1, REM2, REM3, REM4 és REM5 táblázatának, valamint ezen iránymutatások II. és III. mellékletének benyújtásakor az azonosított munkavállalók alatt azok a munkavállalók értendők, akik összevont alapon az összes intézményt és egyéb leányvállalatot tekintve érdemi hatással vannak az intézmény kockázati profiljára, és akikre az 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikkében foglalt, javadalmazásra vonatkozó rendelkezések alkalmazandók, azzal a megkötéssel, hogy a leányvállalatok vezető testületének tagjait nem a „vezető testület” feladatkör alatt, hanem a tevékenységi területek alatt kell bejelenteni. „Azonosított munkavállalók” alatt az alábbiak összessége értendő:
- az intézmények azon azonosított munkavállalói, akik a konszolidáció prudenciális körébe tartoznak, függetlenül attól, hogy egyedi vagy konszolidált szinten határozzák-e meg őket;
 - a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (5) bekezdésével összhangban azon munkavállalók, akik olyan szakmai tevékenységek ellátására kaptak megbízást, amelyek közvetlen, érdemi hatást gyakorolnak az intézmények kockázati profiljára vagy üzleti tevékenységére olyan leányvállalaton belül, amely vagyongazdálkodó társaság vagy a 2014/65/EU irányelv I. melléklete A. szakaszának (2), (3), (4), (6) és (7) pontjában felsorolt befektetési szolgáltatásokat nyújtó és tevékenységeket folytató vállalat;
 - olyan leányvállalatok azonosított munkavállalói, amelyekre a tagállamok a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (6) bekezdésével összhangban összevont alapon alkalmazzák a 92., a 94. és a 95. cikket, amennyiben a munkavállalók konszolidált szinten érdemi hatással vannak az intézmény kockázati profiljára; valamint
 - egyéb jogalanyok azonosított munkavállalói, akikre a 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikke csak összevont alapon vonatkozik, azaz olyan jogalanyok, amelyek se nem intézmények, se

nem olyan leányvállalatok, amelyekre a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (4) bekezdésével összhangban egyedi javadalmazási keretrendszer alkalmazandó azon munkavállalók tekintetében, akiknek szakmai tevékenységei konszolidált szinten lényeges hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára.

37. Az adott pénzügyi évre nyújtott javadalmazásra vonatkozó információknak tartalmazniuk kell a javadalmazási adatok benyújtásának évét megelőző teljes pénzügyi évre nyújtott rögzített és a változó bruttó javadalmazást.
38. Az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatának ezen iránymutatások szerinti benyújtásakor a javadalmazás adóköteles nem pénzbeli elemeit pénzbeli egyenértékükkel kell felvenni, és a javadalmazás „egyéb formáiként” kell a táblázatban szerepeltetni.
39. Az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 és REM3 táblázatának ezen iránymutatások szerinti benyújtásakor csak a benyújtott pénzügyi évre nyújtott változó javadalmazás halasztott összegei tüntetendők fel a REM1 táblázat „Ebből: halasztott” rovatában, míg a korábbi évekre vonatkozó halasztott javadalmazást külön kell feltüntetni, összhangban a REM3 táblázatra vonatkozó utasításokkal.
40. Az azonosított munkavállalóknak fizetett végkielégítéseket bele kell foglalni a változó javadalmazás összegébe az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatában, amellet, hogy szerepeljenek a rendelet REM2 táblázatának külön soraiban és – halasztás alkalmazása esetén – a REM3 táblázatban.
41. Amennyiben valamely azonosított munkavállaló a pénzügyi év vége előtt távoztak az intézménytől, az adott pénzügyi évre nyújtott javadalmazást – beleértve a végkielégítést és minden egyéb javadalmazási formát – közölni kell, az adott munkavállaló azonban nem számolandó bele az azonosított munkavállalók közölt létszámába, ha a szerződés már a pénzügyi év vége előtt megszűnt. Az intézményhez a pénzügyi év során érkezett azonosított munkavállalókat bele kell számolni az azonosított munkavállalók létszámába, figyelembe véve a szerződés szerinti munkaidő-beosztásukat (például a pénzügyi év során érkezett, teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók a pénzügyi év végén mindig 1-nek számítanak), és a pénzügyi év során ezen azonosított munkavállalók számára nyújtott valamennyi javadalmazást szerepeltetni kell a beszámolásban.
42. A garantált változó javadalmazást bele kell foglalni a változó javadalmazás összegébe az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatában, amellet, hogy szerepelnie kell a rendelet REM2 táblázatában és – halasztás alkalmazása esetén – a REM3 táblázatban.
43. Az I. melléklet, valamint az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet szerinti REM5 táblázat benyújtásakor a munkavállalókat azon feladatkör vagy tevékenységi terület alá kell besorolni, amelyben tevékenységük túlnyomó részét végzik. A csoporton vagy intézményen belül egy adott munkavállalónak megítélt javadalmazás teljes összegét e feladatkör vagy tevékenységi terület alatt kell feltüntetni.
44. A munkavállalók tevékenységi területekhez való hozzárendelésekor az intézményeknek figyelembe kell venniük belső szervezetüket és a következőket:

- a. A „vezető testület – felügyeleti funkció” a vezető testület azon tagjait foglalja magában a legmagasabb konszolidációs szinten, akik az irányítási döntéshozatal felügyeletét és nyomon követését látják el (azaz nem ügyvezető igazgatók), az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatának a) oszlopához fűzött útmutatóban foglaltaknak megfelelően. Az intézményeknek a leányvállalatok vezető testületeinek tagjait a c)–i) pont alatti vonatkozó tevékenységi területhez kell hozzárendelniük, amennyiben van ilyen bontás, ha pedig nincs, akkor az „Egyéb azonosított munkavállalók” kategóriához.
- b. A „vezető testület – irányítási funkció” a vezető testület azon tagjait foglalja magában a legmagasabb konszolidációs szinten, akik az irányítási feladatkörökért felelnek (azaz ügyvezető igazgatók), az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatának a) oszlopához fűzött útmutatóban foglaltaknak megfelelően. Az intézményeknek a leányvállalatok vezető testületeinek tagjait a c)–i) pont alatti vonatkozó tevékenységi területhez kell hozzárendelniük, amennyiben van ilyen bontás, ha pedig nincs, akkor az „egyéb felső vezetés” kategóriához.
- c. A „Befektetési banki tevékenység” magában foglalja az 575/2013/EU rendelet 317. cikke 2. táblázatának fogalm meghatározása szerinti vállalati pénzügyeket, a kereskedést és értékesítést, az 575/2013/EU rendelet 193. cikkének (3) bekezdésében meghatározottak szerinti tőkepiac-vezérelt ügyleteket és a magántőkét.
- d. A „lakossági banki tevékenység” magában foglalja az intézmény hitelezési tevékenységének egészét (magánszemélyeknek és vállalatoknak egyaránt).
- e. A „vagyonkezelés” az alábbiakon belüli vagyonkezelést foglalja magában:
 - i. a mintában szereplő intézmény;
 - ii. az intézménynek minősülő leányvállalatok, beleértve a befektetési vállalkozásokat az (EU) 2019/2033 rendelet 1. cikkének (2) vagy (5) cikkére tekintettel; valamint
 - iii. azon leányvállalatok, amelyek befektetési vállalkozások, átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozások (ÁÉKBV), alternatív befektetési alapkezelők (ABAK) vagy olyan befektetési vállalkozások, amelyekre a 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikke összevont alapon alkalmazandó az irányelv 109. cikke (5) vagy (6) bekezdésének alkalmazása nyomán.
- f. A „vállalati funkciók” alá tartozik minden olyan funkciót betöltő munkavállaló, amely az intézmény egészét konszolidált szinten érintő, valamint az ilyen funkciókkal rendelkező leányvállalatokat egyedi szinten érintő feladatköröket foglal magában, például emberi erőforrások és információtechnológia.
- g. A „független kontrollfunkciók” kizárólag a 2013/36/EU irányelv szerinti belső irányításról szóló EBH-iránymutatások 19. szakaszában leírt független kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési feladatokat ellátó munkavállalókat foglalják magukban.
- h. Az I. melléklet esetében a „leányvállalatok egyedi javadalmazási keretrendszer alá tartozó munkavállalói” alatt minden olyan leányvállalatnál alkalmazott munkavállaló értendő,

amely egyedi javadalmazási keretrendszer alá tartozó befektetési vállalkozás, ÁÉKBV vagy ABAK, és nem alkalmazandók rá konszolidált szinten a 2013/36/EU irányelv 109. cikkében meghatározott javadalmazási követelmények.

- i. A „minden egyéb munkavállaló” alá tartoznak a befektetési vállalkozásoknak, ÁÉKBV-nek és ABAK-nak nem minősülő leányvállalatok munkavállalói és irányító testületének tagjai, akik nem rendelhetők hozzá az a)–h) kategóriához.

5.1. A II. melléklet szerinti javadalmazási adatokra vonatkozó további előírások

45. A nem kötelező nyugdíjuttatásokat az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatában kell szerepeltetni, és amennyiben halasztást alkalmaznak, a REM3 táblázatban a „változó javadalmazás egyéb formái” között, és emellett jelteni kell a II. melléklet táblázatában.
46. Ha a változó javadalmazás alapja többéves felhalmozási időszak, amely nem indul évente újra, azaz az intézmény nem kezd új többéves felhalmozási időszakot minden évben, azt az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendelet REM1 táblázatán belül – illetve halasztás alkalmazása esetén a REM3 táblázaton belül – teljes egészében az arra a pénzügyi évre vonatkozó összes változó javadalmazáshoz kell hozzárendelni, amelyben a javadalmazást megítélték, figyelmen kívül hagyva a változó javadalmazás tényleges kifizetésének időpontját vagy a teljesítési időszak hosszát. Az adott változó javadalmazás összegét a II. melléklet „További információk” részében is szerepeltetni kell.
47. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) és b) pontja szerinti eltérések hatásáról szóló III. melléklet táblázatán túlmenően azoknak az intézményeknek, amelyekre a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontjában említett eltérés nem alkalmazandó, a II. mellékletben található táblázatban meg kell adniuk azon azonosított munkavállalók rögzített és változó javadalmazását, akikre az említett irányelv 94. cikke (3) bekezdésének b) pontjában említett eltérések valamelyike alkalmazandó.

5.2. A III. melléklet szerinti javadalmazási adatokra vonatkozó további előírások

48. Az intézményeknek a III. mellékletben meg kell adniuk, hogy jogosultak-e a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) bekezdése szerinti eltérés alkalmazására azon követelmény tekintetében, amely szerint a változó javadalmazás egy részét instrumentumokban kell kifizetni és halasztási szabályokat kell rájuk alkalmazni, és közölniük kell az előírt információkat az eltérés alá tartozó azonosított munkavállalók tekintetében. Az adatok összevont alapon történő benyújtásakor az azonosított munkavállalók bejelentendő létszáma és javadalmazása egyenlő az összes jogalanyon belüli mindazon azonosított munkavállalók és javadalmazásuk összegével, akik a prudenciális konszolidáció tárgyát képező és az említett irányelv javadalmazási követelményei alá tartozó jogalanyoknál eltérésben részesülnek.
49. A 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) bekezdése szerinti eltéréseket alkalmazottnak kell tekinteni, ha az eltérés hatálya alá tartozó intézmény úgy dönt, hogy nem alkalmazza a halasztva

nyújtandó vagy instrumentumokban kifizetendő részre vonatkozó, az említett irányelv 94. cikkének (1) bekezdése szerinti minimumkövetelményeket (például az eltérést akkor is alkalmazzák, ha az ügyvezető igazgató változó javadalmazásának 30%-át biztosítják halasztva, vagy csak három évre halasztják el, miközben a legalább négy évig történő 40%-os halasztás minimumkövetelménye nem teljesült).

6. A IV. melléklet nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó adataival kapcsolatos további utasítások

50. A nemek közötti bérkülönbség összehasonlító elemzését célzó adatszolgáltatásban részt vevő intézményeknek egyedi alapon kell kiszámítaniuk a nemek közötti bérkülönbséget, a munkavállalók figyelembevételével, beleértve az ugyanazon tagállamon belüli fióktelepeken dolgozó azon munkavállalókat, akik túlnyomórészt az intézmény székhelye szerinti tagállamban végzik tevékenységüket. A túlnyomórészt más tagállamban lévő fióktelepeken vagy harmadik országban tevékenykedő munkavállalók nem vehetők figyelembe.
51. Az intézményeknek listát kell készíteniük a teljes személyzetről, és meg kell határozniuk, mely munkavállalókat kell bevonni a nemek közötti bérkülönbség számításába, összhangban az alábbi kritériumokkal:
- a. a nemek közötti bérkülönbséget azon munkavállalók vonatkozásában kell kiszámolni, akik a pénzügyi év végén a személyzet tagjai, azaz ezen adatszolgáltatásnál nem veendők figyelembe azok a munkavállalók, akik a pénzügyi év során távoztak az intézménytől;
 - b. azon munkavállalók, akik a rendes éves összjavadalmazásuknál kevesebbet kapnak, mert a pénzügyi év végén valamilyen formájú szülői szabadságon, tartós betegszabadságon vagy tartós külön szabadságon tartózkodtak, nem veendők figyelembe ezen adatszolgáltatás során; tartós szabadság alatt a legalább három hónapos egybefüggő időszakon át tartó szabadság értendő;
 - c. a pénzügyi év utolsó három hónapjában felvett munkatársakat ezen adatszolgáltatás során figyelmen kívül kell hagyni;
 - d. a vezető testület irányítási funkciót betöltő tagjait munkavállalóként és azonosított munkavállalóként kell kezelni;
 - e. a vezető testület felügyeleti funkciót betöltő tagjai nem veendők figyelembe a számításnál, kivéve ha a munkavállalók képviselőiről van szó;
 - f. a vezető testület felügyeleti funkciót betöltő azon tagjait, akik munkavállalók képviselői, munkavállalókként kell figyelembe venni a számításnál, és csak akkor veendők figyelembe az azonosított munkavállalókra vonatkozó számításnál, ha a munkavállalóként betöltött feladatkörük alapján azonosított munkavállalók.
52. A nemek közötti bérkülönbség kiszámításához a férfiak és a nők átlagos javadalmazása közötti különbséget kell figyelembe venni, a férfiak átlagos javadalmazásának százalékos arányában kifejezve. Az intézményeknek a munkavállalók éves bruttó javadalmazását kell használniuk a

számításhoz, a teljes munkaidős egyenérték alapulvételével. Az EBH 2013/36/EU irányelv szerinti megbízható javadalmazási politikákról szóló iránymutatásaival összhangban az intézményeknek a nemek közötti bérkülönbség számításakor figyelembe kell venniük a nyújtott teljes javadalmazást, valamint – a legnagyobb gondosság elve alapján – a munkaidő-beosztásokat, az éves szabadságok időszakait és az egyéb pénzügyi és nem pénzügyi juttatásokat, szem előtt tartva a következő pontban foglalt rendelkezéseket.

53. Az intézménynek minden olyan munkavállaló esetében, akit az 51. ponttal összhangban bele kell foglalni a nemek közötti bérkülönbség számításába, a rögzített és a változó javadalmazás összegeként kell meghatározni az éves bruttó javadalmazást, figyelembe véve az alábbiakat:

- a. A nem pénzbeli juttatásokat (például cégautó, kamatmentes hitel, ingyenes vállalati óvoda stb.) adózott pénzbeli egyenértékükkel kell számításba venni.
- b. A nyugdíjrendszerbe és az egész személyzet egészségbiztosításába történő rendszeres befizetések nem veendő figyelembe. A nem kötelező nyugdíjjuttatásokat figyelembe kell venni.
- c. A számítás alapjául szolgáló pénzügyi év során végződött valamennyi teljesítési időszakra vonatkozó változó javadalmazás egészét alkalmazni kell, még akkor is, ha egy évnél hosszabb teljesítési időszakra vonatkoznak. Ez magában foglalja a 46. pontban említett, nem újrainduló többéves teljesítési időszakokon alapuló változó javadalmazást.
- d. A garantált változó javadalmazás (aláírási bónusz) és a végkielégítés (például amikor a munkavállaló szerződése a pénzügyi év végén még nem ért véget) nem veendő számításba.
- e. Azon munkavállalók esetében, akik akár csak a pénzügyi év egyes részeiben részmunkaidőben dolgoztak vagy akiket nem az egész pénzügyi évre alkalmaztak vagy az év egyes időszakaiban másfajta szabadságon voltak (például fizetés nélküli vagy szülői szabadság), a legnagyobb gondosság elve alapján meg kell határozni a változó és a rögzített javadalmazás azon teljes éves összegét, amelyben a munkavállaló akkor részesült volna, ha a teljes pénzügyi évre teljes munkaidő alapján fizették volna. Az intézmények az összegeket kiszámíthatják úgy, hogy a javadalmazást – például a részidős foglalkoztatásért nyújtott javadalmazást – extrapolálják a teljes munkaidőn alapuló teljes éves bruttó javadalmazásra (például az 50%-os részidős szerződéssel dolgozó munkavállaló javadalmazását megszorozzák kettővel, hogy megkapják a teljes munkaidős éves javadalmazást).

54. Az intézményeknek a nemek közötti bérkülönbséget ki kell számítaniuk az összes munkavállalóra vonatkozóan (beleértve az azonosított munkavállalókat, egyedileg azonosítva), valamint külön az azonosított munkavállalók vonatkozásában. Az intézményeknek a nemzeti jogszabályokkal és az általános adatvédelmi rendelettel összhangban minden észszerű erőfeszítést meg kell tenniük munkavállalók nemének meghatározása érdekében. Az intézmények figyelmen kívül hagyhatják azokat a munkavállalókat, akiknek nemét nem lehet megállapítani.

55. A legalább 250 munkavállalóval rendelkező intézményeknek a teljes javadalmazás minden egyes kvartilisének vonatkozásában és összesítve is ki kell számítaniuk a nemek közötti bérkülönbséget.

A kevesebb mint 250 munkavállalóval rendelkező intézményeknek csak a teljes személyzetre vonatkozó összesített számadatok alapján kell jelenteniük a nemek közötti bérkülönbséget. A legalább 250 azonosított munkavállalóval rendelkező intézményeknek a teljes javadalmazás minden egyes kvartilisének vonatkozásában és összesítve is ki kell számítaniuk a nemek közötti bérkülönbséget. A kevesebb mint 250 azonosított munkavállalóval rendelkező intézményeknek csak az azonosított munkavállalókra vonatkozó összesített számadatok alapján kell jelenteniük a nemek közötti bérkülönbséget.

56. Az intézményeknek az egyes nemek képviselete tekintetében fennálló, nemek közötti bérkülönbséget a férfi és a női munkavállalók százalékos arányában kell kiszámítaniuk a teljes személyzet, illetve az összes azonosított munkavállaló létszámának alapulvételével. Amennyiben az 55. pont értelmében alkalmazandó, akkor ezt kvartilisenként el kell végezni, úgy, hogy a férfiak és a nők képviseletére vonatkozó százalékos arálynak összesítve adott esetben 100,00%-ot kell kitennie minden egyes kiszámított kvartilis esetében, valamint a teljes személyzetre és az azonosított munkavállalókra vonatkozó összesített számadatok esetében.

57. A bruttó javadalmazás alapján fennálló nemek közötti bérkülönbséget a férfi és a női munkavállalók javadalmazási szintjének különbözetével kell kifejezni a következők formájában:

- a. a férfiak átlagos javadalmazása és a nők átlagos javadalmazása közötti különbség, a férfiak átlagos javadalmazásának százalékos arányában kifejezve; valamint
- b. a férfiak medián javadalmazása és a nők medián javadalmazása közötti különbség, a férfiak medián javadalmazásának százalékos arányában kifejezve⁵.

58. A számítások elkészítése során az intézményeknek követniük kell az alábbi utasításokat:

- a. A munkavállalók javadalmazását (nemtől függetlenül) összeg szerint sorba kell rendezni, kezdve a legalacsonyabb összeggel. Minden egyes munkavállalói javadalmazás összegét hozzá kell rendelni a férfi vagy a női nemhez, és fel kell jegyezni, hogy az adott munkavállaló azonosított munkavállaló-e.
- b. A férfi vagy női nemtől eltérő nemű munkavállalókat ahhoz a nemhez kell hozzárendelni, amilyenként meghatározzák magukat, vagy amennyiben ez nem ismert vagy eltér a férfi vagy női nemtől, ezeket a munkavállalókat ahhoz a férfi vagy női nemhez kell hozzárendelni, amelyhez összességében kevesebb munkavállaló tartozik.
- c. A személyzetről készített listát – amennyiben ez az 55. pont alapján alkalmazandó – kvartilisekre kell bontani.
- d. Ki kell számítani az összes férfi és női munkavállaló, valamint külön a férfi és női azonosított munkavállalók javadalmazásának mediánértékét és átlagát, összességében és – amennyiben ez az 55. pont alapján alkalmazandó – minden egyes kvartilis esetében.

59. Minden számadatot százalékos arányban kell megadni, két tizedesjegyre (például „17,23%” vagy negatív érték esetén „-17,23%”). Amennyiben valamely kategória vonatkozásában nem számítható

⁵ A nemek közötti bérkülönbség százalékos értéke = (a férfiak átlagos javadalmazása – a nők átlagos javadalmazása)*100 / a férfiak átlagos javadalmazása.

ki a nemek közötti bérkülönbség, mivel csak női munkavállalók vannak, a IV. mellékletben szereplő adatponthoz az „n.a.” értéket kell rendelni, ha pedig csak férfi munkavállalók vannak, az eredménynek „100,00%”-ot kell mutatnia.

7. Adatminőség

60. Az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak ellenőrizniük kell az összehasonlító elemzésre szolgáló adatok hiánytalanságát és valószerűségét, mielőtt azokat benyújtják az illetékes hatósághoz vagy az EBH-hoz. Az adatminőségi ellenőrzéseknek magukban kell foglalniuk a VII. mellékletben meghatározott validálási szabályokat, valamint adott esetben az adatgyűjtési eszköz technikai útmutatásaiban szereplő szabályokat.
61. Amennyiben az összehasonlító elemzésre szolgáló adatok az idők során erős ingadozást mutatnak, az intézménynek és az illetékes hatóságoknak ezt meg kell tudniuk indokolni.
62. Az összehasonlító elemzésre szolgáló adatok valószerűségének ellenőrzésekor az illetékes hatóságok figyelembe veszik az intézmény méretét és munkavállalóinak számát, valamint a tipikus javadalmazási szinteket. A valószerűtlennek talált adatokat nyomon kell követni és az adatok benyújtása előtt helyesbíteni kell.
63. Amennyiben egy adat valószerűtlennek tűnik, valójában azonban helyes, az illetékes hatóságoknak tájékoztatniuk kell az EBH-t a mögöttes okokról.
64. Azon benyújtott adatok esetében, amelyek potenciális adatminőségi problémákat vetnek fel vagy valószerűtlennek minősülnek, az EBH kérheti az illetékes hatóságokat az adatok felülvizsgálatára vagy az adatok helyes értelmezéséhez szükséges információk közlésére.
65. Az illetékes hatóságoknak szükség szerint mihamarabb be kell nyújtaniuk a helyesbített adatokat vagy a valószerűtlen adatokra vonatkozó magyarázatokat. Az illetékes hatóságoknak szorosan együtt kell működniük az EBH-val annak biztosítása érdekében, hogy az elemzéshez használt adatkészlet legkésőbb a jelentéstétel évének szeptember 30-ára stabil és jó minőségű legyen.
66. Az összehasonlító ellenőrzésre szolgáló adatoknak az EBH-hoz történő benyújtásakor az illetékes hatóságoknak gondoskodniuk kell arról, hogy eleget tegyenek az EUCLID-ről szóló 2020. június 5-i módosított EBA/DC/335 határozatnak (EUCLID-határozat)⁶, és minden olyan technikai előírást biztosítsanak az intézmények számára, amely az EUCLID-határozatnak való folyamatos megfeleléshez szükséges.

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

I. melléklet: Általános információk és a teljes személyzet javadalmazására vonatkozó információk

Az intézmény/csoport megnevezése					Név				
Él-e az intézmény a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerinti mentességgel intézményi szinten?					Igen/nem				
Az a pénzügyi év, amelyre vonatkozóan a javadalmazást megítélték (N. év)					Év				
	Vezető testület – felügyeleti funkció	Vezető testület – irányítási funkció	Befektetési banki tevékenység	Lakossági banki tevékenység	Vagyonkezelés	Vállalati funkciók	Független kontrollfunkciók	A leányvállalatok egyedi javadalmazási keretrendszer alá tartozó teljes személyzete ¹	Minden egyéb munkavállaló
Tagok száma (fő)									
Munkavállalók száma összesen (TME) ²									
Összes nettó nyereség az N. évben (EUR) ³	Kerekítés nélkül, euróban (pl. 123 456 789,00)								
Az N. évre kifizetett összes osztalék (vagy hasonló nyereségkifizetés) (EUR)	Kerekítés nélkül, euróban								
Javadalmazás összesen (EUR)									
Ebből: változó javadalmazás (EUR)									
Ebből: rögzített javadalmazás (EUR)									

¹ Az uniós jogi aktusok értelmében egyedi javadalmazási keretrendszer alá tartozó befektetési vállalkozások, átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozások, illetve alternatív befektetési alap-kezelők munkavállalói.

² A munkavállalók létszámát teljes munkaidős egyenértékben (TME) kell megadni, a munkavállalók év végi létszámának alapulvételével, az egyedi munkaidő-beosztásoknak megfelelően.

³ A nettó nyereségnek a szabályozói jelentéskészítés során alkalmazott számviteli rendszeren kell alapulnia. Csoportok esetében ez a konszolidált éves beszámoló szerinti nyereség (vagy veszteség).

II. melléklet: Az azonosított munkavállalók javadalmazására vonatkozó további információk

Az intézmény/csoport megnevezése:	Név			
Az a pénzügyi év, amelyre vonatkozóan a javadalmazást megítélték (N. év):	Év			
	Vezető testület – felügyeleti funkció	Vezető testület – irányítási funkció	Egyéb felső vezetés	Egyéb azonosított munkavállalók
Nem kötelező nyugdíjuttatási hozzájárulásban részesülők száma az N. évben				
Nem kötelező nyugdíjuttatásokhoz való hozzájárulások teljes összege (EUR) az N. évben (a változó javadalmazás egyéb formái között szerepeltetve)				
Évente nem megújuló programok keretében többéves időszakokra vonatkozóan megítélt változó javadalmazások teljes összege (EUR)				
<p>Azon intézmények esetében, amelyek nem részesülnek intézményi szinten a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerinti eltérésben</p> <p>Az alacsony szintű változó javadalmazás alapján a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének b) pontja szerinti eltérések legalább egyikében részesülő azonosított munkavállalók változó javadalmazásának teljes összege</p>				
<p>Azon intézmények esetében, amelyek nem részesülnek intézményi szinten a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerinti eltérésben</p> <p>Az alacsony szintű változó javadalmazás alapján a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének b) pontja szerinti eltérések legalább egyikében részesülő azonosított munkavállalók rögzített javadalmazásának teljes összege</p>				

III. melléklet: Eltérések azon követelmények alkalmazásától, amelyek szerint a változó javadalmazás egy részét a 2013/36/EU (CRD) irányelv értelmében halasztva és instrumentumokban kell kifizetni

Az intézmény/csoport megnevezése:	Név	
Az a pénzügyi év, amelyre vonatkozóan a javadalmazást megítélték (N. év):	Év	
Információk a mentességek elérhetőségéről	A vállalat egészére kiterjedő eltérések a tőkekövetelményekről szóló irányelv (CRD) 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint	Azonosított munkavállalókra vonatkozó eltérések a CRD 94. cikke (3) bekezdésének b) pontja szerint
Az összes azonosított munkavállalójára alkalmazza az intézmény az eltéréseket azon követelmény tekintetében, amely szerint a változó javadalmazás egy részét a CRD 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében halasztva és instrumentumokban kell kifizetni? Amennyiben a kérdésre a válasz „igen”, az alábbi információkat nem kell megadni.	Igen/nem	
Alkalmazza-e az intézmény a CRD 94. cikke (1) bekezdésének l) pontja szerinti követelménytől való eltérést (instrumentumokban történő kifizetés)?	Igen/nem	Igen/nem
Ha az intézmény alkalmazza a fenti eltérést, de a nemzeti jog szerint végrehajtva alacsonyabb küszöbértékkel, kérjük, adja meg az alkalmazott küszöbértéket euróban		Küszöbérték
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók száma	Fő	Fő
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók aránya	Százalékarány	Százalékarány
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók javadalmazása összesen	EUR	EUR
Ebből: változó javadalmazás	EUR	EUR
Ebből: rögzített javadalmazás	EUR	EUR
Alkalmazza-e az intézmény a CRD 94. cikke (1) bekezdésének m) pontja szerinti követelménytől való eltérést (halasztási szabályok szerinti kifizetés)?	Igen/nem	Igen/nem
Ha az intézmény alkalmazza a fenti eltérést, de a nemzeti jog szerint végrehajtva alacsonyabb küszöbértékkel, kérjük, adja meg az alkalmazott küszöbértéket euróban		Küszöbérték
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók száma	Fő	Fő
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók aránya	Százalékarány	Százalékarány
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók javadalmazása összesen	EUR	EUR
Ebből: változó javadalmazás	EUR	EUR
Ebből: rögzített javadalmazás	EUR	EUR
Alkalmazza-e az intézmény a 94. cikk (1) bekezdése o) pontjának második bekezdése szerinti követelménytől való eltérést (eltérések a nem kötelező nyugdíjuttatások instrumentumokban történő kifizetése tekintetében)?	Igen/nem	Igen/nem

A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók száma	Fő	Fő
A fenti eltérésben részesülő azonosított munkavállalók javadalmazása összesen	EUR	EUR
Ebből: változó javadalmazás	EUR	EUR
Ebből: rögzített javadalmazás	EUR	EUR

IV. melléklet: A nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó információk

Intézmény (egyedi szint)	Név
Jogalany-azonosító	Szám
Tagállam	ISO-kód (pl. AT, BE, CY)
Év	éééé
A személyzet összlétszáma	Fő
Az azonosított munkavállalók összlétszáma	Fő

A különböző nemek képviselete a munkavállalók körében a javadalmazási szintek kvartilisei szerint

A férfi és a női munkavállalók aránya a javadalmazási szintek kvartilisei szerint	Összes férfi munkavállaló a teljes személyzet arányában	Összes női munkavállaló a teljes személyzet arányában	Összes férfi azonosított munkavállaló az összes azonosított munkavállaló arányában	Összes női azonosított munkavállaló az összes azonosított munkavállaló arányában
1. kvartilis (alacsony)	Százalékarány (pl. 42,43%)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
2. kvartilis (az alacsonytól a közepesig)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
3. kvartilis (a középeستől a magasig)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
4. kvartilis (magas)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
Összes munkavállaló/azonosított munkavállalók	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány

A nemek közötti bérkülönbség a bruttó összjavadalmazás alapján

Éves bruttó javadalmazási szint összesen	A nemek közötti bérkülönbség a teljes személyzet körében, a mediánérték alapján	A nemek közötti bérkülönbség a teljes személyzet körében, az átlag alapján	A nemek közötti bérkülönbség az azonosított munkavállalók körében, a mediánérték alapján	A nemek közötti bérkülönbség az azonosított munkavállalók körében az átlag alapján
1. kvartilis (alacsony)	Százalékarány (pl. 42,43%)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
2. kvartilis (az alacsonytól a közepesig)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
3. kvartilis (a közepestől a magasig)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
4. kvartilis (magas)	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány
Összes munkavállaló/azonosított munkavállalók	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány	Százalékarány

V. melléklet: A változó és a rögzített javadalmazás közötti jóváhagyott magasabb arányok – intézmények¹⁰

Az intézmény megnevezése	Név
Jogalany-azonosító	LEI
Év	éééé
A munkavállalók száma (a pénzügyi év végén)	Fő
Azonosított munkavállalók száma (az évenkénti azonosítási folyamat eredménye)	Fő
Mérlegfőösszeg (a pénzügyi év végén)	Összeg EUR-ban
Jóváhagyott magasabb arány (azaz a változó és a rögzített javadalmazás közötti, 100%-ot meghaladó arány)	Százalékarány
A magasabb arány részvényesi közgyűlés általi legutóbbi jóváhagyásának dátuma	éééé/hh/nn
TA 100% feletti jóváhagyott arányban potenciálisan részesülő azonosított munkavállalók összlétszáma	Fő
Azon azonosított munkavállalók összlétszáma, akik ténylegesen olyan javadalmazásban részesültek, amelynek eredményeként a változó és a rögzített jövedelem aránya az adott pénzügyi évben 100% feletti ¹¹	Fő

¹⁰ Az adatokat az intézményeknek egyedi alapon kell jelenteniük.

¹¹ A garantált változó javadalmazás és a végkielégítések – amennyiben nem foglaltatnak benne ezen iránymutatások szerinti arányszámításban – nem veendő figyelembe.

VI. melléklet: A változó és a rögzített javadalmazás közötti jóváhagyott magasabb arányok – az illetékes hatóságok általi összesítés

Tagállam	ISO-kód
Az összegyűjtött adatok éve	<i>éééé</i>
Azon intézmények összesített száma, amelyek a tagállamban rendelkeznek jogi székhellyel (további információk lejjebb közzelendők) – például a banki statisztikákból származóan	<i>Szám</i>
Az adott tagállamon belüli összes intézmény munkavállalóinak összesített összlétszáma	<i>Szám</i>
Az adott tagállamon belüli intézmények azonosított munkavállalóinak összesített összlétszáma (amennyiben alkalmazandó, egyébként n.a.)	<i>Szám</i>
Az adott tagállamon belüli intézmények összesített mérlegfőösszege	<i>Szám</i>
Az adott tagállamon belüli azon intézmények száma, ahol a részvényesek magasabb arányt hagytak jóvá (további információk lejjebb közzelendők)	<i>Szám</i>
Ebből: az adott tagállamon belüli azon intézmények száma, amelyeknél a jóváhagyott maximális arány 200%	<i>Szám</i>
Ezen intézmények munkavállalóinak összesített összlétszáma	<i>Szám</i>
Ezen intézmények azonosított munkavállalóinak összesített összlétszáma	<i>Szám</i>
Ezen intézmények összesített mérlegfőösszege	<i>Szám</i>
A 100% feletti jóváhagyott arányban potenciálisan részesülő azonosított munkavállalók összesített összlétszáma	<i>Szám</i>
Azon azonosított munkavállalók összesített összlétszáma, akik ténylegesen olyan javadalmazásban részesültek, amelyek eredményeként a változó és a rögzített jövedelem aránya az adott pénzügyi évben 100% feletti	<i>Szám</i>
A korábbi adatközléshez képest bekövetkezett változások	
Azon intézmények száma, amelyek az adatok EBH-hoz történő legutóbbi benyújtása óta magasabb arányt vezettek be (az újbóli jóváhagyások nem jelentendők)	<i>Szám</i>
Azon intézmények száma, amelyek az adatok EBH-hoz történő legutóbbi benyújtása óta felhagytak a magasabb arányok alkalmazásával	<i>Szám</i>

VII. melléklet – Adatminőségi ellenőrzések

Az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak az alábbi adatminőségi ellenőrzéseket kell alkalmazniuk az (EU) 2021/637 bizottsági végrehajtási rendeletben¹² foglalt, javadalmazással kapcsolatos táblázatok vonatkozásában.

REM1 táblázat:

Sor	Adatminőségi ellenőrzés
1. és 9.	A „Vezető testület” oszlopokban bejelentett személyzeti létszámnak egész számnak kell lennie.
2	A „Teljes rögzített javadalmazás” a 3., EU 4a., 5., EU5x. és 7. sorok összege; az azonosított munkavállalókra vonatkozó beszámolásnál az összegnek nagyobbnak kell lennie nullánál
9	A jelentett munkavállalók száma nem haladhatja meg az 1. sorban jelentett munkavállalók számát.
10	A „Teljes változó javadalmazás” a 11., EU-13a., EU-13b., EU-14x. és 15. sorok összege.
10	A változó javadalmazás teljes összege nem lehet alacsonyabb a REM2 táblázat 2. és 7. sorában szereplő garantált változó javadalmazás és végkielégítések összegénél.
-	A 12., EU-14a., EU-14b., EU-14y. és 16. sorban szereplő halasztott javadalmazás összege nem haladhatja meg a 10. sorban megadott összeget.
-	A halasztott javadalmazás aránya: ha a 12., EU-14a., EU-14b., EU-14y. és 16. sorban szereplő halasztott javadalmazás összegéből levonjuk a garantált változó javadalmazást (REM2 táblázat, 3. sor), a végkielégítéseket (REM2 táblázat, 10. sor), valamint – a 94. cikk (3) bekezdésének b) pontja szerinti eltérés alkalmazása esetén (lásd a II. mellékletet) – a munkavállalóknak nyújtott változó javadalmazás összegét, akkor a kapott számnak nagyobbnak vagy egyenlőnek kell lennie a 10. sorban szereplő érték 0,4-szeresénél.

¹² A végrehajtás-technikai standard az alábbi címen érhető el: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

Az intézményeknek szem előtt kell tartaniuk, hogy ez az egyszerűsített validálási szabály csak az összehasonlító elemzés célját szolgálja, és nem jelenti a garantált változó javadalmazással és a végkielégítésekkel kapcsolatos javadalmazási követelményeknek való megfelelés validálását, azaz miközben a teljes összegeket levonják, az összegek egyes részei adott esetben azon követelmény alá tartozhatnak, amely szerint a változó javadalmazás egy részét halasztva kell kifizetni.

Ez a validálási szabály nem alkalmazandó azon intézményekre, ahol a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében az összes azonosított munkavállalót eltérés illeti meg azon követelmény tekintetében, amely szerint a változó javadalmazás egy részét halasztva kell kifizetni.

11. és 12. A 12. sorban szereplő érték nem haladhatja meg a 11. sorban megadott értéket

EU-13a. és Az EU-14a. sorban szereplő érték nem haladhatja meg az EU-13a. sorban
EU-14a. megadott értéket

EU-13b. és Az EU-14b. sorban szereplő érték nem haladhatja meg az EU-13b. sorban
EU-14b. megadott értéket

EU-14x. és Az EU-14y. sorban szereplő érték nem haladhatja meg az EU-14x. sorban megadott
EU-14y. értéket

15. és 16. A 16. sorban szereplő érték nem haladhatja meg a 15. sorban megadott értéket

- A rögzített (2. sor) és a változó jövedelem (10. sor) közötti arány a REM2 táblázat
3. és 10. sorának leszámítása után nem lehet magasabb – esettől függően – 100%-
nál vagy 200%-nál (bónuszplafon)

- Instrumentumokban történő kifizetés: az EU 13-a., az EU 13-b. és az EU-14x. sor
összegének nagyobbnak vagy egyenlőnek kell lennie, mint a teljes változó
javadalmazás 50%-a (REM2, 10. sor), miután levonták belőle a munkavállalók
változó javadalmazását a 94. cikk (3) bekezdésének b) pontja alkalmazása esetén
(lásd a II. mellékletet), valamint a garantált változó javadalmazást (REM2 táblázat,
3. sor) és a végkielégítéseket (REM2 táblázat, 10. sor).

Az intézményeknek szem előtt kell tartaniuk, hogy ez az egyszerűsített validálási szabály csak az összehasonlító elemzés célját szolgálja, és nem jelenti a garantált változó javadalmazással és a végkielégítésekkel kapcsolatos javadalmazási követelményeknek való megfelelés validálását, azaz miközben a teljes összegeket levonják, az összegek egyes részei adott esetben azon követelmény alá

tartozhatnak, amely szerint a változó javadalmazás egy részét instrumentumokban kell kifizetni.

Ez a validálási szabály nem alkalmazandó azon intézményekre, ahol a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében az összes azonosított munkavállalót eltérés illeti meg azon követelmény tekintetében, amely szerint a változó javadalmazás egy részét instrumentumokban kell kifizetni.

REM2 táblázat

Sor	Adatminőségi ellenőrzés
1., 4. és 6.	A munkavállalók „a” és „b” oszlopban megadott száma egész szám kell, hogy legyen.
1. és 2.	Ha a 2. sor pozitív érték, az 1. sornak is pozitívnak kell lennie és fordítva.
2	A 3. sorban szereplő érték nem haladhatja meg a 2. sorban megadott értéket.
6. és 7.	Ha a 7. sor pozitív érték, a 6. sornak is pozitívnak kell lennie és fordítva.
7	A 8. és a 9. sor összegének meg kell egyeznie a 7. sorban szereplő értékkel.
10	A 10. sorban szereplő érték nem haladhatja meg a 8. sorban megadott értéket.
11	A 11. sorban szereplő érték nem haladhatja meg a 7. sorban megadott értéket.

REM3 táblázat

Sor	Adatminőségi ellenőrzés
1	Az értékeknek az egyes oszlopok esetében egyenlőnek kell lenniük a 2., 3., 4., 5. és 6. sor értékeinek összegével
7	Az értékeknek az egyes oszlopok esetében egyenlőnek kell lenniük a 8., 9., 10., 11. és 12. sor értékeinek összegével
13	Az értékeknek az egyes oszlopok esetében egyenlőnek kell lenniük a 14., 15., 16., 17. és 18. sor értékeinek összegével
19	Az értékeknek az egyes oszlopok esetében egyenlőnek kell lenniük a 20., 21., 22., 23. és 24. sor értékeinek összegével

25 Az értékeknek az egyes oszlopok esetében egyenlőnek kell lenniük az 1., 7., 13. és 19. sor értékeinek összegével

- Az „a” oszlopban szereplő értéknek az egyes sorok esetében egyenlőnek kell lennie a „b” és „c” oszlop értékeinek összegével

REM5 táblázat

Sor	Adatminőségi ellenőrzés
1	A „j” oszlopban szereplő számnak meg kell egyeznie a 2. sor „c” oszlopának, a 3. sor „d”–„i” oszlopának és a 4. sor „d”–„i” oszlopának összegével
2	A „c” oszlopnak egyenlőnek kell lennie az „a” és „b” oszlopok összegével
3	A „d”–„i” oszlopban szereplő számok összegének meg kell egyeznie a REM1 táblázat 1. sorának „c” oszlopában szereplő számmal
4	A „d”–„i” oszlopban szereplő számok összegének meg kell egyeznie a REM1 táblázat 1. sorának „d” oszlopában szereplő számmal
5	Az „a”–„i” oszlopokban szereplő értékeknek meg kell egyezniük az adott oszlop 6. és 7. sorának összegével
5	A „c”–„i” oszlop összegének egyenlőnek kell lennie a REM1 táblázat 17. sora „a”–„d” oszlopának összegével
6	Az „a” és „b” oszlopban szereplő értékeknek meg kell egyezniük a REM1 táblázat 10. sorának „a”, illetve „b” oszlopában szereplő értékekkel
6	A „c”–„i” oszlop összegének egyenlőnek kell lennie a REM1 táblázat 10. sora „a”–„d” oszlopának összegével
7	Az „a” és „b” oszlopban szereplő értékeknek meg kell egyezniük a REM1 táblázat 2. sorának „a”, illetve „b” oszlopában szereplő értékekkel
7	A „c”–„i” oszlop összegének egyenlőnek kell lennie a REM1 táblázat 2. sora „a”–„d” oszlopának összegével

