



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
КОМИСИЯ ЗА ФИНАНСОВ НАДЗОР

РЕШЕНИЕ № 386-Н

от 19.05.2022 г.

На основание чл. 13, ал. 1, т. 26 от Закона за Комисията за финансов надзор, чл. 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 година за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски банков орган), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/78/ЕО на Комисията

КОМИСИЯТА ЗА ФИНАНСОВ НАДЗОР

РЕШИ:

I. Комисията за финансов надзор спазва в надзорната си практика Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива (ЕС) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13), издадени от Европейския банков орган.

II. Европейският банков орган да бъде уведомен за взетото решение по т. I.

III. Настоящото решение и насоките по т. I да бъдат обявени на интернет страницата на Комисията за финансов надзор.

ПРЕДСЕДАТЕЛ: БОЙКО АТАНАСОВ

EBA/GL/2021/13

22 ноември 2021 г.

Насоки

относно разумни политики за
определяне на възнагражденията
съгласно Директива(ЕС) 2019/2034

1. Спазване на насоките и задължения за докладване

Статут на настоящите насоки

1. Настоящият документ съдържа насоки, издадени съгласно член 16 от Регламент (ЕС) № 1093/2010 ¹ . Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010 компетентните органи и финансовите институции, включително инвестиционните посредници полагат всички усилия за спазване на насоките.
2. В насоките е представено становището на ЕБО за подходящите надзорни практики в Европейската система за финансов надзор или за това как правото на Съюза следва да се прилага в дадена област. Компетентните органи, както са определени в член 4, параграф 2 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, за които се отнасят тези насоки, трябва да ги спазват, като ги включат в практиките си по подходящ начин (напр. като изменят правната си рамка или надзорните си процеси), включително когато насоките са предназначени основно за инвестиционните посредници.

Изисквания за докладване

3. Съгласно член 16, параграф 3 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, най-късно до 16.05.2022 компетентните органи са длъжни да уведомят ЕБО дали спазват или възнамеряват да спазват тези насоки или, в противен случай, да изложат причините за неспазването им. При липса на уведомление в посочения срок ЕБО ще счита, че компетентните органи не спазват насоките. Уведомленията следва да се изпращат чрез подаване на формуляра, който е достъпен на уебсайта на ЕБО, като се посочи референтен номер „EBA/GL/2021/13“. Уведомленията следват да бъдат подадени от лица, оправомощени да докладват за наличието на съответствие от името на компетентните органи. Всяка промяна в статута на спазването също трябва да бъде докладвана на ЕБО.
4. Уведомленията се публикуват на уебсайта на ЕБО в съответствие с член 16, параграф 3.

¹ Регламент (ЕС) № 1093/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски банков орган), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/78/ЕО на Комисията (ОВ L 331, 15.12.2010 г., стр. 12).

2. Предмет, обхват и определения

Предмет

5. В настоящите насоки са описани, в съответствие с член 26, параграф 4 и член 34, параграф 3 от Директива (ЕС) 2019/2034, разумните и неутрални по отношение на пола политики за възнагражденията, които инвестиционните посредници следва да прилагат за целия персонал и за персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционните посредници или управляваните от тях активи, и се улеснява прилагането на дерогациите по член 32, параграфи 4, 5 и 6 от Директива (ЕС) 2019/2034.
6. Въпреки че от инвестиционните посредници се изисква да разполагат с политики за възнагражденията за целия персонал, към политиките за възнагражденията и променливото възнаграждение на категоризирания персонал се прилагат допълнителни изисквания. Инвестиционните посредници могат да прилагат по собствена инициатива разпоредбите на настоящите насоки относно категоризирания персонал по отношение на целия си персонал.

Адресати

7. Настоящите насоки са предназначени за компетентните органи, както са определени в член 4, параграф 2, подточка viii) от Регламент (ЕС) № 1093/2010 и определени в член 3, параграф 1, точка 5 от Директива (ЕС) 2019/2034, и финансовите институции, както са определени в член 4, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 1093/2010, които са инвестиционни посредници по смисъла на член 4, параграф 1, точка 1 от Директива 2014/65/ЕС, не попадат в обхвата на член 2, параграф 2 от Директива (ЕС) 2019/2034 и не отговарят на всички условия, за да бъдат квалифицирани като малки и невзаимосвързани инвестиционни посредници съгласно член 12, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2019/2033.

Обхват на прилагане

8. Настоящите насоки се прилагат на индивидуална и консолидирана основа в рамките на обхвата, посочен в член 25 от Директива (ЕС) 2019/2034 и член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033.

Определения

9. Термините, използвани и определени в Директива (ЕС) 2019/34 и Регламент (ЕС) 2033/2019, имат същото значение в насоките. В допълнение, за целите на настоящите насоки се прилагат следните определения:

Възнаграждения	означава всички форми на постоянни и променливи възнаграждения и включва плащания и обезщетения, парични или непарични, предоставени пряко на персонала или от името на инвестиционни посредници в замяна на професионални услуги, предоставени от персонала, отсрочени възнаграждения по смисъла на член 4, параграф 1, буква г) от Директива 2011/61/ЕС ² и други плащания, извършени чрез методи и средства, които, ако не са били разглеждани като възнаграждение, би довело до заобикаляне ³ на изискванията за възнагражденията съгласно Директива (ЕС) 2019/2034.
Постоянно възнаграждение	означава плащания или обезщетения за служителите, които отговарят на условията за предоставянето им, посочени в раздел 7.
Променливо възнаграждение	означава всички възнаграждения, които не са постоянни.
Стандартен работен пакет	означава допълнителните елементи на възнаграждението, които са достъпни за широк кръг от членове на персонала или персонал с определени функции въз основа на предварително определени критерии за подбор, включително, например, здравеопазване, детски заведения или пропорционални редовни пенсионни вноски в допълнение към задължителния режим и пътни разноски.
Бонус за задържане	означава променливо възнаграждение, предоставено при условие, че персоналът остане в инвестиционният посредник за предварително определен период от време.
Персонал	означава всички служители на даден инвестиционен посредник и неговите дъщерни предприятия, на консолидирана основа, както и всички членове на съответните им ръководни органи в управленската му функция и в надзорната му функция.
Категоризиран персонал	означава персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху отделния или груповия рисков профил на инвестиционния посредник, или активите, които той управлява в съответствие с критериите, посочени в член 30, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/2034, Делегирания регламент на Комисията, приет съгласно правомощията по член 30, параграф 4, последна алинея от настоящата

² Директива 2011/61/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 8 юни 2011 г. относно лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове и за изменение на директиви 2003/41/ЕО и 2009/65/ЕО и на Регламент (ЕО) № 1060/2009 и Директива (ЕС) № 1095/2010 (ДЛУАИФ).

³ По отношение на заобикалянето вж. раздел 10.2 от настоящите насоки.

	директива (РТС за категоризирания персонал), и когато е целесъобразно, за да се гарантира пълното категоризиране на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил, допълнителни критерии, определени от инвестиционния посредник.
Пруденциална консолидация	означава прилагането на пруденциалните правила, посочени в член 25, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034 и член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033.
По-слабо представен пол	означава по-слабо представеният мъжки или женски пол.
Разлика в заплащането на жените и мъжете	означава разликата между средното брутно почасово възнаграждение на мъжете и жените, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение на мъжете.
Предприятие майка от Съюза	означава инвестиционен посредник майка от Съюза, инвестиционен холдинг майка от Съюза или смесен финансов холдинг майка от Съюза, от който се изисква да спазва пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното състояние в съответствие с член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033.
Консолидираща институция	означава институцията или инвестиционният посредник, който е задължен да спазва пруденциалните изисквания въз основа на консолидационното или подконсолидационното състояние, в съответствие с първа част, дял II, глава 2 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и член 109 от Директива 2013/36/ЕС или член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033. Всяко позоваване на термина „консолидираща институция“ включва предприятието майка от Съюза.
Премии	означава максималния размер на променливото възнаграждение, което може да бъде предоставено в процеса на предоставяне, определен на ниво инвестиционен посредник или стопанска единица на инвестиционен посредник.
Период на начисление	означава период от време, за който резултатите от дейността се оценяват и измерват за целите на определянето на предоставянето на променливо възнаграждение.
Нереволвиращ многогодишен период на начисление	означава многогодишен период на начисление, който не се припокрива с други многогодишни периоди на начисляване.
Предоставяне	означава предоставянето на променливо възнаграждение за определен период на начисляване, независимо от действителния момент във времето, когато предоставената сума е платена.
Придобиване	означава ефекта, чрез който членът на персонала става законен собственик на предоставеното променливо възнаграждение, независимо от инструмента, който се използва за плащането или ако плащането е обвързано с допълнителни периоди на задържане или изисквания за възстановяване на изплатени суми.

Авансови плащания	означава плащания, които се извършват незабавно след периода на начисление и които не са разсрочени.
Период на разсрочване на плащането	означава период от време между предоставянето и придобиването на променливото възнаграждение, през който персоналът не е законният собственик на предоставеното възнаграждение.
Инструменти	означава тези финансови инструменти други договори или инструменти, които попадат в една от двете категории, посочени в член 32, параграф 1, буква л) от Директива (ЕС) 2019/2034.
Период на задържане	означава период от време след придобиването на инструменти, които са били предоставени като променливо възнаграждение, по време на който не могат да бъдат продавани или да бъдат ползвани.
Удържане	означава договореност, която позволява на инвестиционния посредник да намали стойността на цялото или част от променливото възнаграждение с разсрочено изплащане на основата на последващи корекции на риска, преди да е придобито.
Възстановяване на средства	означава споразумение, по силата на което служителят трябва да върне собствеността върху даден размер на променливото възнаграждение, платено в миналото или вече придобито от инвестиционния посредник при определени условия.
Инструменти, свързани с акции	означава тези инструменти, чиято стойност се основава на стойността на акциите и които имат като референция стойност на акциите, например правата върху увеличението на стойността на акциите, видове синтетични акции.
Акционери	означава лице, което притежава акции в инвестиционен посредник или, в зависимост от правната форма на съответния инвестиционен посредник, други собственици или членове на инвестиционния посредник.
Обезщетения при прекратяване на трудов договор	означава плащания, свързани с предсрочно прекратяване на договор, т.е. в случай на временни договори, прекратяване преди крайната дата на договора, а в случай на безсрочни договори — преди договорното или установеното пенсиониране, от инвестиционен посредник или от негови дъщерни предприятия.

3. Въвеждане

Дата на прилагане

10. Настоящите насоки се прилагат от 30 април 2022 г.

Преходни разпоредби

- 11. Инвестиционните посредници следва да въведат всички корекции на своите политики за възнагражденията до 30 април 2022 г. и съответно да актуализират изискваната документация. Когато за това преразглеждане се изисква одобрението на акционерите, тези одобрения следва да се изискват преди 30 юни 2022 г. Без да се засяга прилагането на Директива (ЕС) 2019/2014 в националното право, политиката за възнагражденията следва да се прилага в съответствие с настоящите насоки за годината на изпълнение, започваща след 31 декември 2021 г.

4. Насоки

Дял I — Политики за възнагражденията

1. Политики за възнагражденията за целия персонал

12. В съответствие с член 26 от Директива (ЕС) 2019/2034 от инвестиционните посредници се изисква да разполагат с политика за възнагражденията за целия персонал, като се вземат предвид критериите по членове 28—33 от тази директива и настоящите насоки. Политиката за възнагражденията на всички служители следва да бъде неутрална по отношение на пола, т.е. служителите, независимо от техния пол, следва да получават еднакво възнаграждение за равен труд или за труд с равна стойност в съответствие с член 3, параграф 1, точка 12 от Директива (ЕС) 2019/2034 и член 157 от ДФЕС. Следва също така да има неутрален по отношение на пола подход към увеличаването на заплащането и кариерното развитие.
13. В политиката за възнагражденията следва да се посочват всички елементи на възнаграждението и да са включени също така и пенсионната политика, включително, когато е относимо, рамката на схемата за ранно пенсиониране. В политиката за възнагражденията следва също така да бъде определена рамка за други лица, които извършват действия от името на инвестиционния посредник (напр. обвързани агенти), като се гарантира, че извършените плащания не предоставят никакви стимули за прекомерно поемане на риск или продажбата на неподходящи продукти.
14. Постоянното възнаграждение на категоризирания персонал следва да отразява неговия професионален опит и отговорности в рамките на организацията, като се отчита нивото на образование, степента на старшинство, нивото на експертни знания и умения, ограниченията (напр. социални, икономически, културни или други свързани фактори) и трудовият опит, съответната дейност и нивото на възнаграждение на географското местоположение. Постоянното възнаграждение следва да бъде неутрално по отношение на пола, също както променливото възнаграждение.
15. Когато инвестиционен посредник се възползва от извънредна публична финансова подкрепа, инвестиционният посредник следва да гарантира, че политиката за възнагражденията на целия персонал е в съответствие с изискванията по член 31 от Директива (ЕС) 2019/2034.
16. Политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник за целия персонал следва да бъде съгласувана с целите на дейността на инвестиционния посредник и неговата рискова стратегия, включително екологични, социални и управленски (ЕСУ⁴)

⁴ Вж. също Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги.

цели по отношение на риска, корпоративната култура и ценности, рисковата култура, включително във връзка с екологичните, социалните и управленските (ЕСУ) рискови фактори, дългосрочните интереси на инвестиционния посредник и използваните мерки за избягване на конфликти на интереси, и следва да насърчава разумното поемане на риск и отговорното осъществяване на дейността. Промените на такива цели и мерки следва да бъдат взети под внимание при актуализиране на политиката за възнагражденията. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че практиките за възнагражденията са съобразени с техния общ рисков апетит, като се отчитат всички рискове, включително репутационните рискове и операционните рискове, произтичащи от продажбата на неподходящи продукти. Инвестиционните посредници следва също така да вземат предвид дългосрочните интереси на акционерите или собствениците в зависимост от правната форма на инвестиционния посредник.

17. Инвестиционните посредници трябва да могат да покажат пред компетентните органи , че политиката и практиките за възнагражденията съответстват и насърчават разумното и ефективно управление на риска.
18. Когато се предоставя променливо възнаграждение, това предоставяне следва да се основава на изпълнението на инвестиционните посредници, на персонала и, ако е приложимо, на стопанските единици, и при него следва да се отчитат поетите рискове. В политиката за възнагражденията следва да се прави ясно разграничение по отношение на променливото възнаграждение и оценката на резултатите между оперативните бизнес, корпоративни и контролни функции. Всички инвестиционни посредници следва да вземат предвид кои елементи на политиката за възнагражденията относно променливото възнаграждение на категоризирания персонал съгласно член 32 от Директивата за инвестиционните посредници следва да бъдат включени в политиката за възнагражденията за целия персонал.
19. Политиката за възнагражденията следва да бъде в съответствие с изискването инвестиционният посредник да разполага със стабилна капиталова база. В политиката за възнагражденията следва също така да се вземат предвид възможните ограничения по отношение на разпределенията съгласно член 39 от Директива (ЕС) 2019/2034.
20. Политиката за възнагражденията следва да съдържа:
 - а. целите за ефективност по отношение на изпълнение на дейността на инвестиционния посредник, сфери на дейност и персонал;
 - б. методите за измерване на изпълнението, включително критериите за изпълнение;
 - в. структурата на променливото възнаграждение, включително, където е приложимо, инструменти, в които са предоставени части от променливото възнаграждение;

г. предварителните и последващи мерки за корекция за риска на променливото възнаграждение⁵.

21. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че потенциалните конфликти на интереси, причинени от изплащането на инструменти като част от променливото или постоянното възнаграждение, са установени и управлявани. Това означава, че се спазват правилата относно злоупотребата с вътрешна информация и че не са предприети мерки, които могат да окажат краткосрочно въздействие върху цените на акциите или инструментите.
22. В случаите, когато политиките за възнагражденията или политиките за възнагражденията на група се изпълняват в инвестиционни посредници, включително в техните дъщерни предприятия, а персоналят на инвестиционния посредник са също мажоритарните собственици на инвестиционния посредник или дъщерното предприятие, политиката за възнагражденията следва да бъде коригирана спрямо специфичната ситуация на тези инвестиционни посредници или дъщерни предприятия. По отношение на категоризирания персонал инвестиционният посредник следва да гарантира, че политиката за възнагражденията отговаря на съответните изисквания по членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034 и настоящите насоки на индивидуално и, когато е приложимо, на консолидирано ниво.
23. Без да се засягат мерките, приети от държавите членки⁶ за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение в професионалната кариера на по-слабо представения пол⁷, политиката за възнагражденията и всички свързани условия на заетост, които оказват въздействие върху заплащането за единица мярка или за времева ставка, следва да бъдат неутрални по отношение на пола, т.е. не следва да има разграничение между служителите от мъжки, женски или различни полове.
24. С неутрална по отношение на пола политика за възнагражденията следва да се гарантира, че всички аспекти на политиката за възнагражденията са неутрални по отношение на пола, включително условията за предоставяне и изплащане на възнагражденията. Инвестиционните посредници следва да могат да докажат, че политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола.
25. При определяне на заплащането за единица мярка или за времева ставка инвестиционните посредници следва надлежно да вземат предвид предоставеното възнаграждение, организацията на работното време, периодите на годишен отпуск и други финансови и нефинансови обезщетения. Инвестиционните посредници могат да

⁵ Специфични изисквания по отношение на възнаграждението на категоризирания персонал и неговото отчитане на риска се съдържат в дялове III и IV от настоящите насоки.

⁶ Например при прилагането на Директива 2006/54/ЕО.

⁷ Докато в член 157 от ДФЕС се използва терминът „недостатъчно представен пол“, в настоящите насоки, в съответствие с терминологията на Директивата за капиталовите изисквания (ДКИ), се използва също терминът „по-слабо представен пол“; и двата термина имат едно и също значение за целите на настоящите насоки.

използват като мерна единица брутно годишно възнаграждение на персонала, изчислено на база еквивалент на пълно работно време.

26. За да наблюдават прилагането на неутрални по отношение на пола политики за възнагражденията, инвестиционните посредници следва да документират по подходящ начин стойността на позицията, напр. като документират длъжностните характеристики или определят категориите възнаграждения, за всички членове на персонала или категории служители и да определят кои длъжности се считат за имащи еднаква стойност, напр. като въвеждат система за класификация на професиите, като се вземат предвид най-малко видът на дейностите, задачите и задълженията, възложени на длъжността или служителя. Когато за определяне на заплащането се използва система за класификация на професиите, тя следва да се основава на едни и същи критерии за мъжете, жените и служителите от различни полове и да бъде изготвена така, че да изключва всякаква дискриминация, включително основана на пола.
27. Инвестиционните посредници може да вземат предвид по неутрален по отношение на пола начин допълнителни аспекти при определяне на възнаграждението на служителите. Тези аспекти може да включват:
- а. образователни, професионални изисквания и изисквания по отношение на обучението, умения, усилия и отговорност, извършена работа и естеството на съответните задачи⁸;
 - б. мястото на работа и разходите за живот, свързани с него;
 - в. йерархичното ниво на персонала и дали персоналът има управленски отговорности;
 - г. нивото на официално образование на персонала;
 - д. недостигът на персонал на пазара на труда за специализирани длъжности;
 - е. естеството на трудовия договор, включително ако е срочен или безсрочен;
 - ж. продължителността на професионалния опит на персонала;
 - з. професионални сертификати на персонала;
 - и. подходящи обезщетения, включително изплащането на допълнителни надбавки за домакинството и детски надбавки на служители със съпрузи и членове на семейството на издръжка.

⁸ Вж. също препоръката на Комисията от 7.3.2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените.

2. Управление на възнагражденията

2.1 Отговорности, създаване, одобряване и надзор на политиката за възнагражденията

28. Ръководният орган⁹ в надзорната си функция (наречена по-долу „надзорна функция“) следва да отговаря за приемането и поддържането на политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник и надзора на нейното изпълнение, за да гарантира, че тя е напълно работеща според предназначението. Надзорната функция следва също да одобрява всички последващи съществени изключения, допускани за отделните членове на персонала и промените в политиката за възнагражденията и внимателно да разгледа и проследи тяхното въздействие. Нито едно изключение не следва да се основава на съображения, свързани с пола, или на други аспекти, които биха били дискриминационни, следва да бъде добре обосновано и в съответствие с изискванията за възнагражденията съгласно националното право.
29. Надзорната функция следва като цяло да притежава подходящи знания, умения и опит по отношение на политиките и практиките за възнагражденията, както и за стимулите и рисковете, които могат да възникнат от това. Това следва да включва знания, умения и опит по отношение на механизмите за съгласуване на структурата на възнагражденията с рисковия профил и капиталовата структура на инвестиционните посредници.
30. Надзорната функция следва да гарантира, че политиките и практиките за възнагражденията на инвестиционния посредник са правилно приложени и приведени в съответствие с цялостната рамка за корпоративно управление, корпоративната култура и рисковата култура, рисковия апетит и свързаните процеси на инвестиционния посредник.
31. Конфликтите на интереси във връзка с политиката за възнагражденията и предоставеното възнаграждение следва да бъдат определени и ограничени по подходящ начин, включително чрез установяване на обективни критерии за предоставяне, които се основават на системата за вътрешно отчитане, подходящо ниво на контрол и принципа на четирите очи. Политиката за възнагражденията следва да гарантира, че не възникват съществени конфликти на интереси, включително за служителите с контролни функции.
32. Политиката и практиките за възнагражденията и процедурите за определянето им следва да бъдат ясни, добре документирани и прозрачни. Следва да се поддържат подходящо документиране на процеса на вземане на решения (напр. протоколите от съответните заседания, съответните доклади и други важни документи) и обосновката на политиката за възнагражденията.

⁹ В европейските държави могат да се наблюдават различни структури на ръководния орган. В някои страни е характерна едностепенна структура, т.е. надзорните и управленските функции на съвета се изпълняват от един-единствен орган. В други страни е характерна двустепенна структура, с два независими създадени органа, един за управленската функция и друг за надзора на управленската функция.

33. Надзорната и управленската функции и, когато такива са създадени, комитетите по възнагражденията и риска следва да работят в тясно сътрудничество и да гарантират, че политиката за възнагражденията е съобразена и насърчава разумното и ефективно управление на риска.
34. Политиката за възнагражденията следва да предвижда ефективна рамка за измерване на изпълнението, коригиране за риска и връзките на изпълнението с възнаграждението.
35. Функцията по спазване на нормативните изисквания и функцията по управление на риска, когато са установени ¹⁰, или персоналот, на който е възложено изпълнението на процедурите за управление на риска (по-нататък следва да се разбира, че позоваването на функцията за управление на риска се прилага по същия начин за персонала, на който са възложени процедури за управление на риска, когато такава функция не е установена), следва да дава ефективен принос в съответствие с ролята си при определянето на премии, критерии за изпълнение и предоставяне на възнаграждения, когато тези функции имат опасения относно въздействието върху поведението на персонала и риска на предприеманата дейност.
36. Надзорната функция следва да определя и контролира възнагражденията на членовете на управленската функция, а ако комитетът по възнагражденията, посочен в раздел 2.4, не е установен, да наблюдава пряко възнагражденията на висшите служители с независими контролни функции, включително функциите по спазване на нормативните изисквания и управление на риска, ако има такива.
37. Надзорната функция следва да вземе предвид предоставената информация от всички компетентни корпоративни функции и органи (напр. комисии, контролни функции ¹¹, човешки ресурси, правна функция, стратегическо планиране, бюджетна функция и др.) и стопански единици за изготвянето, изпълнението и контрола на политиките за възнагражденията на инвестиционния посредник.
38. Функцията за човешки ресурси следва да участва и да предоставя информация относно изготвянето и оценката на политиката за възнагражденията за инвестиционния посредник, включително структурата на възнагражденията, аспекта на неутралността по отношение на пола, нивата на заплащане и схемите за стимулиране, по начин, който не само би привлякъл и задържал персонала, необходим на инвестиционния посредник, но също гарантира, че политиката за възнагражденията е съобразена с рисковия профил на инвестиционния посредник.
39. Функцията за управление на риска следва да подпомага и информира за определянето на подходящи, коригирани спрямо риска показатели за изпълнение (вкл. последващи корекции), както и в оценката как структурата на променливото възнаграждение влияе на рисковия профил и културата на инвестиционния посредник. Функцията за управление на

¹⁰ Вж. Насоки на ЕБО относно вътрешното управление за инвестиционните посредници.

¹¹ Вж. Насоки на ЕБО относно вътрешното управление за инвестиционните посредници.

риска следва да потвърждава и оценява данните за корекции за риска, както да бъде поканена да присъства на заседанията на комитета по възнагражденията по този въпрос.

40. Функцията по спазване на нормативните изисквания следва да анализира как политиката за възнагражденията се отразява на съответствието на инвестиционния посредник със законодателството, регламентите, вътрешните политики и рисковата култура и следва да докладва всички идентифицирани рискове по отношение на спазването и свързаните с неспазването проблеми на ръководния орган в неговите управленски и надзорни функции. Констатациите на функцията по спазване на нормативните изисквания следва да бъдат взети предвид от надзорната функция по време на одобрението, процедурите на преглед и надзор на политиката за възнагражденията.
41. Функцията по вътрешен одит, ако има такава, следва да извършва независим преглед на създаването, прилагането и въздействието на политиките за възнагражденията на инвестиционния посредник върху неговия рисков профил и начина, по който тези въздействия се управляват в съответствие с насоките, предвидени в раздел 2.5. Прегледът може да се извърши от друг субект от групата или да бъде възложен на външен изпълнител.
42. В контекста на групата компетентните функции в рамките на предприятието майка от Съюза и дъщерните предприятия следва да си взаимодействат и да обменят информация по целесъобразност. Инвестиционните посредници следва също така да обменят информация по целесъобразност със своята консолидираща институция в случаите, когато консолидиращата институция попада в обхвата на Директива 2013/36/ЕС.

2.2 Участие на акционерите

43. В зависимост от правната форма на инвестиционния посредник и приложимото национално право, одобрението на политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник и решенията, свързани с възнаграждението на членовете на ръководния орган и друг категоризиран персонал, могат също да бъдат възложени на събранието на акционерите в съответствие с националното дружествено право, когато е приложимо¹². Гласуването на акционерите може да бъде консултативно или задължително.
44. Когато одобрението на възнаграждението на отделни членове на ръководния орган и на друг категоризиран персонал е възложено на акционерите, акционерите следва да одобряват всички компоненти на възнаграждението, включително обезщетенията при прекратяване на трудов договор. Когато одобрението на политиката за възнагражденията подлежи на одобрение от акционерите, те следва също да одобряват предварително максималния размер на плащанията, които могат да се предоставят на ръководния орган и друг категоризиран персонал в случай на предсрочно прекратяване на договор или критерии за определянето на тези суми.

¹² Вж. също Директива 2007/36 относно правата на акционерите, изменена с Директива 2017/828, членове 9а и 9б.

45. С цел акционерите да могат да вземат информирани решения в съответствие с точки 43 и 44, надзорната функция следва да гарантира, че инвестиционният посредник им предоставя адекватна информация относно политиката за възнагражденията, създадена да им помогне да оценят структурата за стимулиране и степента, до която поемането на рискове се стимулира и контролира, както и общите разходи на структурата на възнаграждението. Тази информация следва да се предоставя достатъчно време преди съответното събрание на акционерите. Подробна информация относно политиките за възнагражденията и техните изменения, процедурите и процесите на вземане на решения за определяне на условията на възнаграждението следва да бъде осигурена и да включва следното:
- а. елементите на възнаграждението;
 - б. основните характеристики и цели на условията на възнагражденията и приважането им в съответствие с бизнес стратегията и рисковата стратегия, включително рисковия апетит и корпоративните ценности на инвестиционния посредник;
 - в. как се гарантира, че политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;
 - г. как обстоятелствата по буква б) се вземат предвид в предварителни/последващи корекции, по-специално по отношение на категоризирания персонал.
46. Надзорната функция продължава да носи отговорност за предложенията, подадени до събранието на акционерите, както и за действителното прилагане и надзор на всички промени в политиките и практиките за определяне на възнагражденията.

2.3 Създаване на комитет по възнагражденията

47. Освен ако в националното законодателство не е предвидено друго, инвестиционен посредник, чиито балансови и задбалансови активи са оценени средно на повече от 100 милиона евро за четиригодишния период, непосредствено предхождащ съответната финансова година, трябва да създаде комитет по възнагражденията, който да съветва ръководния орган в изпълнение на надзорните му функции и да подготвя решенията, които трябва да бъдат взети от този орган.
48. Комитетът по възнагражденията може да бъде създаден на ниво група, включително в случаите, когато консолидиращата институция попада в обхвата на Директива 2013/36/ЕС. Разпоредбите относно състава на комитета по възнагражденията, посочени в раздел 2.4.1, се прилагат и ако комитетът е създаден на ниво група.
49. Когато не е необходимо да бъде създаден комитет по възнагражденията, разпоредбите на настоящите насоки относно комитета по възнагражденията следва да се тълкуват като отнасящи се за надзорната функция.

2.3.1 Състав на комитета по възнагражденията

50. В съответствие с член 33, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/2034 комитетът по възнагражденията се състои от членове на ръководния орган, които нямат изпълнителни функции, и когато е приложимо, от представители на служителите. За членове на комитета по възнагражденията се считат само тези членове на персонала, дори и ако в техните заседания участват други членове на персонала. В комитета по възнагражденията половите трябва да бъдат балансирано представени.
51. Председателят и мнозинството от членовете на комитета по възнагражденията следва да се определят като независими¹³. Ако представителството на служителите и работниците в ръководния орган се предвижда от националното право, то трябва да включва един или повече представители на служителите. Когато броят на независимите членове е недостатъчен, инвестиционните посредници следва да отделят особено внимание при прилагането на други мерки за ограничаване на конфликтите на интереси при вземането на решения по въпроси, свързани с възнагражденията.
52. Членовете на комитета по възнагражденията следва да притежават заедно необходимите знания, умения и професионален опит относно политиките и практиките за възнагражденията, управлението на риска и дейностите за контрол, а именно по отношение на механизма за съгласуване на структурата на възнагражденията с рисковия профил и капитала на инвестиционните посредници.

2.3.2 Роля на комитета по възнагражденията

53. Комитетът по възнагражденията следва:
- а. да отговаря за подготовката на решения относно възнагражденията, които се вземат от надзорната функция, в частност по отношение на възнаграждението на членовете на ръководния орган в неговата управленска функция, както и на другия установен персонал;
 - б. предоставя своята подкрепа и съвети на надзорната функция във връзка с разработването на политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник, включително с това тази политика за възнагражденията да бъде неутрална по отношение на пола и да подкрепя равното третиране на служителите от различни полове;
 - в. подпомага надзорната функция при надзора върху политиките, практиките и процесите за възнагражденията и спазването на политиката за възнагражденията, и

¹³ „Независими“ съгласно определението в точка 5.6 от насоките на ЕБО относно вътрешното управление, както и вж. също съвместните насоки на ЕБО и ЕОЦКП относно оценката на пригодността на членовете на ръководния орган и на лицата, заемащи ключови позиции.

- изискването политиката за възнагражденията да бъде неутрална по отношение на пола;
- г. да проверява дали съществуващата политика за възнагражденията е все още актуална и, ако е необходимо, прави предложения за промени;
 - д. да преглежда назначаването на външни консултанти за възнагражденията, които надзорната функция може да реши да ангажира за съвети или помощ;
 - е. да гарантира адекватността на предоставяната на акционерите информация относно политиките и практиките за възнагражденията;
 - ж. да оценява механизмите и системите, приети за гарантиране, че системата за възнагражденията отчита правилно всички видове рискове, ликвидни и капиталови нива и че общата политика за възнагражденията е неутрална по отношение на пола, съобразена е с разумното и ефективно управление на риска и го насърчава, и е в съответствие с бизнес стратегията, целите, корпоративната култура и ценности, рисковата култура и дългосрочните интереси на инвестиционните посредници;
 - з. да оценява дали са постигнати целите за изпълнение, както и необходимостта от последваща корекция на риска, включително прилагането на договорености за удържането и възстановяването на изплатени суми;
 - и. да преглежда няколко възможни сценария, за да провери как политиките и практиките за определяне на възнагражденията реагират на външни и вътрешни събития и бектестване на критериите, използвани за определяне на предоставеното възнаграждение и предварителната корекция на риска на базата на действителните резултати от риска.
54. Когато инвестиционният посредник е създал комитет по възнагражденията, възнагражденията на висшите служители във функциите по спазване на нормативните изисквания, както и функциите за управление на риска и одит, ако има такива, се контролират пряко от комитета по възнагражденията. Същото се отнася и за персонала, на когото е възложено изпълнението на процедурите за управление на риска, когато не е създадена функция за управление на риска. Комитетът по възнагражденията следва да отправи препоръки до надзорната функция относно структурата на условията на възнаграждението и размера на възнаграждението, което следва да се заплаща на високопоставените служители в контролните функции.

2.3.3 Процес и отчетни линии

55. Комитетът по възнагражденията следва:
- а. да има достъп до всички данни и информация относно процеса на вземане на решение на надзорната функция относно структурата и изпълнението, надзора и прегледа на политиките и практиките за възнагражденията;
 - б. да разполага с подходящи финансови ресурси и безпрепятствен достъп до цялата информация и данни от независимите контролни функции, включително управлението на риска;
 - в. да гарантира подходящото участие на независимия контрол и други значими функции (напр. човешките ресурси, правна функция и стратегическо планиране) в рамките на съответните области на експертни познания и, когато е необходимо, да се обръща за съвети към външни експерти.
56. Комитетът по възнагражденията следва да си сътрудничи с други комитети на надзорната функция, чиито дейности могат да имат въздействие върху създаването и правилното функциониране на политиките и практиките за възнагражденията (напр. комитета по риска, одитния комитет и комитета за подбор); и осигурява подходяща информация на надзорната функция и, когато е уместно, на събранието на акционерите за извършените дейности.
57. Когато бъде създаден, комитетът по риска, без да се засягат задачите на комитета по възнагражденията, следва да провери дали в стимулите, осигурени по линия на политиките и практиките за определяне на възнагражденията, са отчетени риска, капитала, ликвидността и вероятността и времето на постъпване на приходите на инвестиционния посредник.
58. Член на комитета по риска следва да участва, когато е целесъобразно, в заседанията на комитета по възнагражденията, ако има такъв, и обратно.

2.4 Преглед на политиката за възнагражденията

59. Надзорната функция и комитетът за възнагражденията, ако има такъв, следва да гарантират, че политиката и практиките за определяне на възнагражденията на инвестиционния посредник преминават централен и независим вътрешен преглед поне веднъж годишно. Прегледът следва да включва анализ на това дали политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола.
60. Инвестиционните посредници следва да наблюдават развитието на разликата в заплащането на жените и мъжете; в случай на инвестиционни посредници с персонал от

50 или повече служители изчислението следва да се прави поотделно за всяка отделна държава за:

- а. категоризиран персонал, с изключение на членовете на ръководния орган;
 - б. членовете на ръководния орган в управленската му функция;
 - в. членовете на ръководния орган в надзорната му функция; и
 - г. други служители.
61. Когато съществуват съществени разлики между средното заплащане на служителите от мъжки и женски пол или на членовете на ръководния орган от мъжки и женски пол, инвестиционните посредници следва да документират основните причини, да предприемат подходящи действия, когато е целесъобразно, или следва да могат да докажат, че разликата не произтича от политика за възнагражденията, която не е неутрална по отношение на пола.
62. В групите инвестиционни посредници предприятието майка от Съюза следва да извършва също централен преглед на спазването на регламента, на политиките на групата, процедурите и вътрешните правила.
63. Инвестиционните посредници следва да извършват централизиран и независим преглед на индивидуална основа. В дадена група дъщерните предприятия може да разчитат на прегледа, извършван от предприятието майка или инвестиционния посредник майка от Съюза, когато прегледът, извършен на консолидирана основа, включва инвестиционния посредник, а резултатите са предоставени на надзорната функция на този инвестиционен посредник.
64. Независимо от отговорността на ръководния орган в неговата надзорна функция, задачите на периодичния независим преглед на политиките за възнагражденията може да се възлагат от инвестиционните посредници частично или изцяло на външни изпълнители.¹⁴
65. В рамките на централизиран и независим вътрешен преглед инвестиционните посредници следва да преценят дали цялостните политики, практики и процеси по отношение на възнаграждението:
- а. действат както е предвидено (по-специално, че одобрените политики, процедури и вътрешни правила са спазени; че изплащанията на възнаграждения са уместни, в съответствие с бизнес стратегията; че рисковият профил, дългосрочните цели и други цели на инвестиционния посредник са отразени по подходящ начин);

¹⁴ Вж. също Насоките на ЕБО за възлагане на дейности на външни изпълнители и Делегиран регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 г. за допълване на Директива № 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници и за даването на определения за целите на посочената директива.

б. са в съответствие с националните и международните правила, принципи и стандарти; и

в. се прилагат последователно в цялата група и не ограничават способността на инвестиционния посредник да осигурява стабилна капиталова база в съответствие с раздел 6 от настоящите насоки.

66. Другите относими вътрешни корпоративни функции (т.е. човешки ресурси, правна функция, стратегическо планиране и т.н.), както и други ключови комитети с надзорни функции (т.е. одитен комитет, комитет по риска и комитет за подбор), следва да участват активно в прегледа на политиките за възнагражденията на инвестиционния посредник, с цел да се осигури привеждане в съответствие със стратегията и рамката за управление на риска на инвестиционния посредник.

67. Когато периодичните прегледи разкриват, че политиките за възнагражденията не работят както е предвидено или предписано или когато са направени препоръки, комитетът по възнагражденията, когато е установен или надзорната функция, следва да гарантират, че се предлага, одобрява и изпълнява своевременно корективен план за действие.

68. Резултатите от извършения вътрешен преглед и действията, предприети за отстраняване на всички констатации следва да бъдат документираны, или чрез писмени доклади или чрез протокол от заседание на съответните комитети или надзорната функция и се предоставят на ръководния орган, съответните комитети и корпоративни функции.

2.5 Вътрешна прозрачност

69. Политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник следва да бъде вътрешно оповестена на всички служители и достъпна за тях по всяко време. Поверителни аспекти, свързани с възнаграждението на отделни членове на персонала, не подлежат на вътрешна прозрачност.

70. Персоналът следва да бъде информиран за характеристиките на своето променливо възнаграждение, както и процеса и критериите, които ще бъдат използвани за оценяване на въздействието на неговите професионални дейности върху рисковия профил на инвестиционния посредник и неговото променливо възнаграждение. По-специално процесът на оценяване по отношение на изпълнението на лицето следва да бъде надлежно документиран и следва да е прозрачен за съответния персонал.

3. Политики за възнагражденията и контекст на групата

71. В съответствие с член 25 от Директива (ЕС) 2019/2034 инвестиционните посредници трябва, без да се засягат дерогациите, предвидени в член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034, да спазват всички изисквания на членове 26, 30, 31, 32 и 33 от посочената директива. Това включва приложимите регулаторни технически стандарти по отношение на възнагражденията. Изискванията и техните спецификации в настоящите насоки се

прилагат на индивидуална основа и, когато е приложимо, на консолидирана основа, както е посочено в член 7 от Регламент (ЕС) 2019/2033.

72. На консолидирано ниво предприятието майка от Съюза и компетентните органи следва да гарантират, че се прилага и спазва политика за възнагражденията за всички служители, включително всички категоризирани служители, във всички инвестиционни посредници и други субекти, попадащи в обхвата на пруденциалната консолидация, и всички клонове. Политиката за възнагражденията следва да бъде неутрална по отношение на пола. Следва да се вземат предвид специфичните изисквания по отношение на възнагражденията на дъщерните предприятия.
73. По отношение на инвестиционните посредници и субектите в рамките на група, намиращи се в повече от една държава членка, в политиката за възнагражденията за цялата група следва да се посочи как чрез прилагането ѝ следва да се преодолеят различията между прилагането на национално равнище на изискванията за възнагражденията съгласно Директива (ЕС) 2019/2034.
74. При прилагането на изискванията на консолидирана основа се прилагат изискванията за възнагражденията, приложими в държавата членка, в която се намира предприятието майка от Съюза, включително за категоризирания персонал, който има съществено въздействие върху рисковия профил на групата, дори ако изпълнението на изискванията по членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034, от държавата членка, в която се намира предприятието майка от Съюза, е по-строго.
75. Персонал, командирован от предприятие майка от трета държава в дъщерно предприятие от ЕС, което е инвестиционен посредник или клон, който ако е бил нает на работа пряко от инвестиционния посредник или клон от ЕС, би попаднал в обхвата на категоризирания персонал на този инвестиционен посредник или клон от ЕС, е категоризиран персонал. Този командирован персонал следва да бъде подчинен на разпоредбите относно възнагражденията в рамките на Директива (ЕС) 2019/2034, тъй като те се изпълняват в държавата членка, в която е установен инвестиционен посредник или клон от ЕС и приложимите регулаторни технически стандарти. За целите на краткосрочни командировки, например когато лице само пребивава в държава членка в продължение на няколко седмици, за да извършва работа по проекти, това лице следва да бъде подчинено на тези разпоредби само ако то би могло да бъде категоризирано по силата на РТС относно категоризирания персонал, като се вземат предвид предоставеното възнаграждение за съответния период от време и ролята и отговорностите по време на командировката.
76. Краткосрочните договори или командировките не трябва да се използват като средство за заобикаляне на изискванията по отношение на възнагражденията на Директива (ЕС) 2019/2034 и всички съответни стандарти или насоки.

77. Изискванията по отношение на възнагражденията на Директива (ЕС) 2019/2034 и разпоредбите на настоящите насоки се прилагат по отношение на инвестиционните посредници в държавите членки, независимо от факта, че те може да са дъщерни предприятия на инвестиционен посредник майка или инвестиционен посредник в трета държава. Когато дъщерно предприятие на инвестиционен посредник майка в трета държава, е предприятие майка от Съюза, обхватът на пруденциалната консолидация не включва равнището на инвестиционния посредник майка, намиращ се в трета държава и други преки дъщерни предприятия на този инвестиционен посредник майка. Консолидиращата институция от Съюза следва да гарантира, че политиката за възнагражденията в рамките на групата на инвестиционния посредник майка в трета държава е взета предвид в рамките на собствените ѝ политики за възнагражденията, доколкото това не противоречи на изискванията, определени съгласно съответното законодателство на ЕС или национално законодателство, включително настоящите насоки.

4 Пропорционалност

78. Принципът на пропорционалност, изложен в член 26, параграф 3 от Директива (ЕС) 2019/2034, има за цел да съчетае политиките и практиките за възнагражденията последователно с индивидуалния рисков профил, рисковия апетит и рисковата стратегия на инвестиционния посредник майка, така че целите на изискванията за възнагражденията да бъдат постигнати по ефективен начин.
79. Когато прилагат изискванията за възнагражденията и разпоредбите на настоящите насоки по пропорционален начин, инвестиционните посредници и компетентните органи следва да вземат предвид естеството, мащаба и сложността, както и рисковете, присъщи на бизнес модела и дейностите на инвестиционния посредник.
80. Задължението да разполагат с надеждни и ефективни политики и практики за определяне на възнагражденията се прилага за всички инвестиционни посредници по отношение на всички членове на персонала, независимо от различните характеристики на инвестиционните посредници.
81. При оценката на това какво е пропорционално и при определянето на необходимото ниво на сложност на политиките за възнагражденията и подходите за измерване на риска инвестиционните посредници и компетентните органи следва да вземат предвид комбинацията от качествени и количествени аспекти на всички горепосочени критерии. Например дадена дейност може да има малък мащаб, но все пак може да включва сложни дейности и рискови профили поради естеството на дейността или сложността на продуктите.
82. Когато инвестиционните посредници са лицензирани да предоставят услугите и дейностите, изброени в раздел А, точки 2, 3, 4, 6 и 7 от приложение I към Директива 2014/65/ЕО, като общ принцип следва да се очаква по-висока степен на сложност, по-

специално ако инвестиционният посредник има разрешение да държи пари или активи на клиенти.

83. За горепосочените цели инвестиционните посредници и компетентните органи следва да вземат предвид най-малко следните критерии:

- а. балансовите и задбалансовите активи на инвестиционния посредник и дали инвестиционният посредник отговаря на критериите и праговете, посочени в член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034;
- б. дали инвестиционният посредник има разрешение да държи пари или активи на клиенти;
- в. вида на лицензираните дейности и услуги (напр. раздели А и Б от приложение I към Директива 2014/65/ЕС) и други услуги (напр. услуги по клиринг), извършвани от инвестиционния посредник;
- г. размера на управляваните активи;
- д. съхраняваните и администрираните активи;
- е. обема на изпълнените нареждания на клиенти;
- ж. обема на дневния поток на трансакциите;
- з. географското присъствие на инвестиционния посредник и размера на операциите в рамките на всяка юрисдикция, включително в трети държави;
- и. правната форма и наличните капиталови и дългови инструменти;
- й. методите, използвани за определяне на капиталовите изисквания;
- к. дали инвестиционният посредник е част от група и, ако това е така, оценката на пропорционалността, направена за групата, и характеристиките на групата, към която принадлежи инвестиционният посредник;
- л. основната бизнес стратегия;
- м. структурата на търговските дейности и на времевия хоризонт, измеримостта и предвидимостта на рисковете от търговските дейности;
- н. структурата на финансиране на инвестиционния посредник;
- о. вътрешната организация на инвестиционния посредник, включително размера на променливото възнаграждение, което може да се заплаща на категоризирания персонал;

- п. основните източници и структурата на печалбите и загубите на инвестиционния посредник;
- р. вид на клиентите (напр. на дребно, корпоративни, малки предприятия, публични субекти);
- с. сложността на финансовите инструменти или договорите;
- т. възложените дейности на външни изпълнители и каналите за разпространение;
- у. съществуващите системи за информационни технологии (ИТ), включително системи за осигуряване на непрекъсваемост и възлагане на дейности на външни изпълнители в тази област.

84. Преди изискванията за възнаграждения и разпоредбите, определени в настоящите насоки, да се прилагат по пропорционален начин, следва да се извърши категоризиране на персонала въз основа на критериите, предвидени в член 30, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/2034 и Делегирания регламент на Комисията, възложен съгласно член 30, параграф 4 от Директива 2013/36/ЕС (РТС относно категоризирания персонал), и допълнителни вътрешни критерии¹⁵.
85. При прилагането на специфични политики за възнаграждения за различни категории категоризиран персонал, в съответствие с раздели 3 и 4 от настоящите насоки, прилагането на пропорционалност следва да отчита въздействието върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява, на тази категория категоризиран персонал.
86. Компетентните органи следва да гарантират, че инвестиционните посредници спазват изискванията за възнаграждения и разпоредбите, изложени в настоящите насоки, по начин, който осигурява еднакви условия на конкуренция между различните инвестиционни посредници.

Освобождаване при процеса на изплащане на променливото възнаграждение

87. Без да се засяга прилагането на член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034 от държавите членки, инвестиционен посредник с общи активи под прага, определен в националното право, не може да прилага изискванията за разсрочване на променливото възнаграждение и за изплащането му в инструменти, както е посочено в член 32, параграф 1, букви й), л) и член 32, параграф 3, трета алинея от Директива (ЕС) 2019/2034.
88. При определянето на размера на годишното променливо възнаграждение, изплащано на член на персонала, и действителното съотношение между променливото и постоянното годишно възнаграждение за целите на член 32, параграф 4, буква б) от Директива (ЕС) 2019/2034, т.е. прилагането на освобождавания от изискването за разсрочване и

¹⁵ Вж. насоките относно процеса на категоризиране, посочени в раздел 5 от настоящите насоки.

изплащане в инструменти на променливото възнаграждение на отделни членове на персонала, инвестиционните посредници следва да вземат предвид сумите, посочени в букви а) и б), и да прилагат допълнителните условия по букви в)—з):

- а. годишното променливо възнаграждение, предоставено за периода на изпълнение, който е равен на финансовата година, за която се определя дали освобождаването може да бъде приложено, и всички периоди на изпълнение, приключили през тази финансова година, независимо от продължителността на базовите периоди на изпълнение, които са приключили през тази финансова година, например то следва да включва пълния размер на променливото възнаграждение въз основа на револвиращи и нереволвиращи многогодишни периоди на начисляване и бонуси за задържане за периоди, по-дълги от една година, когато базовият период е приключил през дадената финансова година;
- б. годишното постоянно възнаграждение, отпуснато за предходната година на изпълнение; инвестиционните посредници не може да вземат предвид други възнаграждения, които се считат за постоянно възнаграждение съгласно точки 127 и 128;
- в. променливото възнаграждение, предоставено за предходната година на изпълнение, независимо от начина на изплащане на възнаграждението, т.е. пари в брой, инструменти или други форми на променливо възнаграждение;
- г. променливото възнаграждение следва да се състои от всички форми на предоставено променливо възнаграждение, включително променливо възнаграждение въз основа на изпълнение, суми, изплащани като гарантирано променливо възнаграждение, бонуси за задържане, обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение или пенсионни права по преценка на работодателя;
- д. размера на променливото възнаграждение, предоставено за периоди на изпълнение, които са по-дълги от една година, например въз основа на дългосрочни планове за стимулиране или многогодишни периоди на начисляване, като се взема предвид пълният размер за годината на изпълнение, в която завършват периодите на изпълнение;
- е. пълния размер на променливото възнаграждение, предоставено в рамките на годината на изпълнение като гарантирано променливо възнаграждение, бонуси за задържане, обезщетения при прекратяване на трудов договор и пенсионни права по преценка на работодателя;
- ж. сумите следва да се основават на определението за постоянно и променливо възнаграждение в настоящите насоки и следва да се изчисляват въз основа на отпуснатото брутно възнаграждение;

- з. когато сумата се определя на индивидуална основа, следва да се вземе предвид възнаграждението, предоставено от инвестиционния посредник; когато сумата се определя на консолидирана основа, следва да се вземат предвид всички възнаграждения, предоставени в рамките на пруденциалната консолидация; и
 - и. когато възнаграждението се изплаща във валута, различна от евро, сумите следва да се конвертират в евро, като се използва обменният курс, публикуван от Комисията за целите на финансовото планиране, и бюджетът за последния месец от финансовата година на инвестиционния посредник.¹⁶
89. При изчисляването на средната стойност на активите за четиригодишния период, непосредствено предхождащ текущата финансова година за целите на член 32, параграф 4, буква а) от Директива (ЕС) 2019/2034, инвестиционните посредници следва да използват тази средна стойност в края на четирите предходни финансови години. Когато сметките са във валута, различна от евро, сумите следва да се конвертират в евро, като се използва обменният курс, публикуван от Комисията за целите на финансовото планиране, и бюджетът за последния месец на всяка финансова година.
90. Когато националното право оправомощава компетентните органи да определят праговете по член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034 за отделните инвестиционни посредници, при понижаването или увеличаването на праговете компетентните органи следва да вземат предвид естеството, обхвата и сложността на дейностите на инвестиционните посредници, вътрешната им организация или, ако е приложимо, характеристиките на групата, към която те принадлежат, както и критериите за пропорционалност, посочени настоящите насоки. Същото се отнася и за понижаването на праговете, определени в член 32, параграф 5, букви в), г) и д) и член 32, параграф 6.
91. Когато националното право оправомощава компетентните органи да определят праговете по член 32, параграф 7 от Директива (ЕС) 2019/2034 за отделните членове на персонала, при понижаването на прага компетентните органи следва да вземат предвид критериите по този член и въздействието на професионалните дейности на служителите върху рисковия профил на инвестиционния посредник и активите, които той управлява, в сравнение с другия категоризиран персонал. Когато например има по-съществено въздействие върху рисковия профил, може да е целесъобразно да се изисква прилагането на разсрочване и изплащане в инструменти.

5. Процес на категоризиране

92. Отговорност на инвестиционните посредници е да категоризират служителите, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или върху управляваните от него активи (категоризиран

¹⁶ Обменните курсове можете да намерите на уебсайта на Европейската комисия на адрес: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_bg

персонал). Всички инвестиционни посредници следва да извършват ежегодно самооценка, за да определят всички членове на персонала, чиито професионални дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява. Процесът на категоризиране следва да бъде част от общата политика за възнагражденията на инвестиционния посредник.

93. Самооценката следва да се основава на качествените и количествените критерии, определени в РТС относно категоризирания персонал и, ако е необходимо, за да се гарантира пълно категоризиране на целия персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява, допълнителни критерии, определени от инвестиционния посредник, които отразяват нивата на риска при различните дейности в рамките на инвестиционния посредник и въздействието на членовете на персонала върху рисковия профил.
94. Когато се прилагат количествени критерии, основани на възнагражденията на членовете на персонала, следва да се вземат предвид постоянното възнаграждение, предоставено за предходната финансова година, и променливото възнаграждение, предоставено на персонала през предходната финансова година или за предходната финансова година. Променливото възнаграждение, предоставено през предходната финансова година, е променливото възнаграждение, предоставено през предходната финансова година във връзка с предишно изпълнение. Инвестиционните посредници следва да определят приложимия метод в своята политика за възнагражденията. Когато прилагат количествени критерии въз основа на възнагражденията на персонала, инвестиционните посредници следва да вземат предвид всички парични и непарични постоянни и променливи елементи на възнаграждението, определени за професионалните услуги. Стандартните условия на възнагражденията, които не са отчетени на индивидуално ниво, следва да бъдат взети предвид въз основа на общата сума, разбита по обективни критерии за отделния член на персонала.
95. Когато прилагат количествени критерии, определени в евро, инвестиционните посредници, които предоставят възнаграждение във валута, различна от евро, следва да конвертират приложимите прагове, като използват или вътрешния обменен курс, използван за консолидиране на сметките, или обменния курс, използван от Комисията за целите на финансовото планиране, и бюджета за месеца, през който е било предоставено възнаграждението, или обменния курс за последния месец от финансовата година на инвестиционния посредник. Инвестиционният посредник следва да документира приложимия метод за определяне на обменния курс в своята политика за възнагражденията.
96. Самооценката следва да бъде ясна, последователна, надлежно документирана и периодично актуализирана през годината поне по отношение на качествените критерии по РТС за категоризирания персонал и, когато е целесъобразно, в допълнение, въз основа

на критериите на инвестиционните посредници. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че персоналът, който е или е вероятно да попада в критериите в член 3 от РТС относно категоризирания персонал за срок от най-малко три месеца през дадена финансова година, се третира като категоризиран персонал.

97. Най-малко следната информация следва да бъде включена в документацията на самооценката, направена по отношение на категоризирането на персонала:
- а. основанието на самооценката и обхвата на нейното приложение;
 - б. използваният подход за оценка на рисковете, произтичащи от бизнес стратегията и дейности на инвестиционния посредник, включително в различни географски местоположения;
 - в. по какъв начин се оценяват лицата, работещи в инвестиционните посредници, и другите дружества в рамките на обхвата на консолидация, дъщерни предприятия и клонове, включително намиращите се в трети държави;
 - г. ролята и отговорностите на различните дружествени органи и вътрешни функции, участващи в планирането, надзора, прегледа и прилагането на процеса на самооценка; и
 - д. резултата от категоризирането.
98. Инвестиционните посредници следва да документират процеса на категоризиране и неговите резултати и следва да могат да покажат пред своя компетентен надзорен орган по какъв начин персоналът е бил категоризиран според както качествените, така и количествените критерии, предвидени в РТС относно категоризирания персонал и всички допълнителни критерии, използвани от инвестиционните посредници.
99. Документирането на самооценката следва да включва най-малко броя на категоризирания персонал, включително броя на персонала, категоризиран за първи път, служебните задължения и дейности, имената или друг уникален идентификационен номер и разпределението в рамките на инвестиционния посредник на категоризирания персонал по бизнес области и сравняване с резултатите на самооценката от предходната година.
100. Документацията следва да включва и членове на персонала, които са категоризирани съгласно количествените критерии, но чиито професионални дейности се оценяват като неоказващи съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява, в съответствие с РТС относно категоризирания персонал. Инвестиционните посредници следва да поддържат документация за подходящ период от време, за да позволят преглед от компетентните органи.

5.1 Предварително одобрение на изключенията

101. Когато инвестиционният посредник определи съгласно РТС относно категоризирания персонал, че професионалните дейности на члена на персонала нямат съществено въздействие върху инвестиционния посредник или активите, които той управлява, или във връзка с които подава искане за предварително одобрение, се прилага следното:
- а. ръководният орган следва да реши, въз основа на извършения анализ в рамките на годишния процес на категоризиране, дали персоналът в действителност няма съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява, и да уведоми надзорната функция за взетото решение. Надзорната функция или комитетът по възнагражденията, когато е създаден, следва да преразгледат критериите и процеса, при които се вземат решенията и да одобрява направените изключения¹⁷;
 - б. всяко искане за предварително одобрение следва да бъде направено без закъснение, но най-късно до шест месеца след края на предходната финансова година. Компетентният орган следва да направи оценка на искането и да го одобри или отхвърли, доколкото е възможно, в рамките на три месеца след получаването на пълната документация;
 - в. когато служителът е получил общо възнаграждение в размер на 1 000 000 EUR или повече през предходната финансова година, компетентният орган следва незабавно да информира Европейския банков орган относно полученото искане и да предостави своята първоначална оценка. При поискване компетентният орган следва незабавно да предостави цялата информация, получена от инвестиционния посредник, на ЕБО. ЕБО ще осъществява връзка с компетентния орган, за да гарантира, че тези изключения се прилагат по последователен начин преди да бъде взето решение относно одобрението или отхвърлянето на искането от компетентния орган.
102. Предварителното одобрение по отношение на изключването на персонал, определен във връзка с количествените критерии, следва да се предоставя само за ограничен период от време. Искането за предварително одобрение съгласно РТС относно категоризирания персонал следва да се прави всяка година. По отношение на персонала, за който решение за искането е взето за първи път, предварителното одобрение следва да се отнася само за финансовата година, през която предварително одобрение е поискано и за следващата финансова година. За персонала, за който изключението вече е одобрено за текущата финансова година, предварителното одобрение следва да се отнася единствено за следващата финансова година.
103. Когато категоризираният персонал е изключен в дъщерни предприятия, които не попадат в приложното поле на Директива (ЕС) 2019/2034, компетентният орган е

¹⁷ По отношение на одобрението на изключения към политиката за възнагражденията вж. точка 103.

компетентният орган на инвестиционния посредник майка. За клонове на инвестиционни посредници, при които централното управление се намира в трета държава, компетентният орган е компетентният орган, отговорен за надзора на инвестиционните посредници в държавата членка, в която се намира клонът.

104. Исканията за предварително одобрение следва да включват всички имена или друг уникален идентификатор за категоризирания персонал, за които следва да се прилага изключение, процента на приноса на стопанската единица, в която работи членът на персонала, към изискването за общ собствен капитал на инвестиционния посредник и анализа на въздействието на персонала върху рисковия профил на инвестиционния посредник за всеки член на категоризирания персонал. Когато категоризираният персонал работи в същата стопанска единица и има същата функция, следва да се направи съвместна оценка.

5.2 Управление на процеса на категоризиране

105. Ръководният орган носи крайната отговорност за процеса на категоризиране и съответната политика. Ръководният орган в надзорната си функция следва:

- а. да одобри политиката относно процеса на категоризиране като част от политиката за възнагражденията;
- б. да участва в разработването на самооценката;
- в. да гарантира, че оценката за категоризиране на персонала се извършва надлежно в съответствие с Директива (ЕС) 2019/2034, РТС относно категоризирания персонал и настоящите насоки;
- г. да наблюдава постоянно процеса на категоризиране;
- д. да одобрява всички съществени изключения или промени в приетата политика и внимателно разглежда и следи тяхното въздействие;
- е. да одобрява или контролира всяко изключване на персонал в съответствие с РТС относно категоризирания персонал, когато инвестиционният посредник счита, че персоналят не отговаря на количествените критерии, определени в РТС относно категоризирания персонал, тъй като те в действителност нямат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява;
- ж. да прави периодично преглед на одобрената политика и ако е необходимо, я изменя.

106. В случаите, в които е създаден комитет за възнагражденията, той следва да бъде активно ангажиран в процеса на категоризиране в съответствие със своите отговорности за изготвянето на решения относно възнагражденията. Когато не е установен комитет по възнагражденията, членове без изпълнителни функции и когато е възможно

независимите членове на ръководния орган в неговата надзорна функция следва да изпълняват съответните задачи.

107. Функциите по спазване на нормативните изисквания, управление на риска и персоналът, на който са възложени процедурите за независимо управление на риска, функциите за подпомагане на стопанската дейност (напр. правна функция, човешки ресурси) и съответните комитети на ръководния орган (т.е. комитета по риска, комитета за подбор и одитния комитет) следва да участват в процеса на категоризиране съгласно със съответната им роля, както и постоянно. По-специално, когато комитетът по риска бъде създаден, следва да участва в процеса на категоризиране, без да засяга задачите на комитета по възнагражденията. Инвестиционните посредници следва да гарантират подходящ обмен на информация между всички вътрешни звена и функции, участващи в процеса на категоризиране. Процесът на категоризиране и неговият резултат следва да подлежат на независим вътрешен или външен преглед.

5.3 Процес на категоризиране на индивидуална и консолидирана основа

108. При определянето на категориите персонал съгласно член 30, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/2034 инвестиционните посредници следва да прилагат качествените и количествените критерии за категоризиране, включително РТС за категоризирания персонал и допълнително определените от инвестиционните посредници критерии както на индивидуална основа, като се използват цифрите и се взема предвид положението на отделния инвестиционен посредник, така и на консолидирана основа. На консолидирана основа предприятието майка от Съюза следва да прилага критериите, като използва консолидираните данни и отчита състоянието на консолидирана основа и въздействието върху рисковия профил на инвестиционните посредници на консолидирана основа.

109. При прилагането на качествените критерии за категоризиране на консолидирана основа членовете на персонала в дадено дъщерно предприятие са обхванати само ако те са отговорни за функциите, посочени в тези критерии на консолидирана или подконсолидирана основа. Например член на персонала в дъщерно предприятие, който е член на ръководния орган на това дъщерно предприятие, следва да бъде обхванат от критерия „членът на персонала е член на ръководния орган в неговата управленска функция“, само ако той или тя е също така член на ръководния орган на инвестиционния посредник майка от ЕС.

110. Когато прилагат количествени критерии за определяне на консолидирана основа, инвестиционните посредници следва да вземат предвид всички възнаграждения, предоставени на служител, в рамките на пълния обхват на пруденциалната консолидация.

111. При прилагането на качествените критерии за категоризиране инвестиционните посредници следва да категоризират персонала, отговорен за функцията, посочена в

качествените критерии; основният критерий за категоризирането не е името на функцията, а правата и задълженията, определени за функцията.

5.4 Роля на предприятието майка от Съюза

112. Предприятието майка от Съюза следва да гарантира цялостната съгласуваност на политиките за възнагражденията на групата, включително процесите на категоризиране и правилното прилагане на консолидирана и индивидуална основа.

5.5 Роля на дъщерните предприятия и клоновете

113. Инвестиционни посредници, които са дъщерни предприятия на предприятие майка от Съюза, следва да прилагат в рамките на своята политика за възнагражденията политиката, изготвена от консолидиращото предприятие майка от Съюза и процеса на категоризиране на персонала.

114. Всички дъщерни предприятия следва да участват активно в процеса на категоризиране, извършен от консолидиращото предприятие майка от Съюза. По-специално, всяко дъщерно предприятие в обхвата на пруденциалната консолидация, включително онези, които не са обхванати от Директива (ЕС) 2019/2034, следва да предоставят на предприятието майка от Съюза цялата информация, необходима за правилно категоризиране на целия персонал, който имат съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява на консолидирана основа.

115. От дъщерните предприятия, които сами по себе си не са обхванати от Директива (ЕС) 2019/2034, не се изисква да извършват процес на категоризиране на индивидуална основа, освен ако от тях не се изисква да направят това съгласно специфичните за сектора изисквания за възнагражденията. За дъщерните предприятия, които не са обхванати от директивата или от други специфични изисквания по отношение на възнагражденията, оценката следва да се извършва от предприятието майка от Съюза на консолидирана основа въз основа на информацията, предоставена от дъщерното предприятие. Инвестиционните посредници, които попадат в обхвата на Директива (ЕС) 2019/2034, следва да извършат своя собствена самооценка за категоризиране на персонала на индивидуална основа. Инвестиционните посредници, които са включени в процеса на категоризиране на консолидирана основа, може да делегират практическото прилагане на процеса на категоризиране на индивидуална основа на предприятието майка от Съюза.

116. Клонове в държава членка на инвестиционни посредници, със седалище в трета държава, и инвестиционните посредници в държава членка, които са дъщерни предприятия на инвестиционните посредници майки в трети държави, следва да извършват процеса на категоризиране и да информират инвестиционния посредник майка за своите резултати. Инвестиционните посредници в дадена държава членка

следва също да включват своите дъщерни предприятия, които попадат в обхвата на пруденциалната консолидация и клонове, намиращи се в трети държави в своята оценка. Инвестиционните посредници следва да имат предвид, че клоновете представляват несамостоятелна част от инвестиционния посредник.

117. За клонове от трети държави, разположени в държава членка, критериите за категоризиране следва да се прилагат по еднакъв начин към функциите, дейностите и служителите, намиращи се в дадена държава членка, както те биха били приложени за инвестиционен посредник на индивидуална основа.

6. Капиталова база

118. Инвестиционните посредници и компетентните органи следва да гарантират, че предоставянето, изплащането и придобиването на променливото възнаграждение, включително прилагането на изисквания за удържане и възстановяване на изплатени суми, съгласно политиката за възнагражденията на инвестиционните посредници не е в ущърб на способността на инвестиционните посредници да гарантират стабилна капиталова база.

119. Когато преценява дали капиталовата база е стабилна, инвестиционният посредник следва да вземе предвид общия си собствен капитал, неговия състав, и по-специално базовия собствен капитал от първи ред и изискванията за собствен капитал. Изискването за поддържане на стабилна капиталова база също се прилага на консолидирана основа. Освен това компетентните органи следва да вземат предвид резултатите от своите надзорни прегледи.

120. Инвестиционните посредници следва да включват въздействието на променливото възнаграждение — както авансови, така и разсрочени суми — в своето планиране на капитала и ликвидността, както и в своя цялостен процес на вътрешен анализ на адекватността на капитала.

121. Общият размер на променливото възнаграждение, предоставено от инвестиционен посредник, не трябва да ограничава способността на инвестиционния посредник да поддържа или възстанови стабилна капиталова база в дългосрочен план и следва да отчита интересите на акционери и собственици, инвеститори и други заинтересовани страни. Променливото възнаграждение не следва да се предоставя или изплаща, когато ефектът би бил капиталовата база на инвестиционния посредник вече да не бъде стабилна. Инвестиционният посредник следва да вземе предвид тези изисквания, резултатите от процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала, своето многогодишно планиране на капитала и препоръките относно разпределенията от страна на компетентните органи и европейските надзорни органи, когато определя:

- а. общия пул от променливо възнаграждение, който може да бъде предоставен за съответната година; и

- б. размера на променливото възнаграждение, което ще бъде изплатено или ще бъде придобито през тази година.
122. Инвестиционните посредници, които не разполагат със стабилна капиталова база или ако стабилността на капиталовата база е изложена на риск, следва да предприемат следните мерки по отношение на променливото възнаграждение:
- а. да намалят променливите премии, включително възможността те да бъдат намалени до нула;
 - б. да прилагат необходимите коригиращи мерки за изпълнение, по-специално изискването за удържане на изплатени суми;
 - в. да използват нетната печалба на инвестиционния посредник за тази година и евентуално за следващите години за укрепване на капиталовата база. Инвестиционният посредник не следва да компенсира всяко намаляване на променливата компенсация, направено с цел да се гарантира стабилна капиталова база през следващите години или с други плащания, инструменти или методи, които водят до заобикаляне на тази разпоредба.
123. Компетентните органи следва да се намесват, когато предоставянето на променливо възнаграждение е в ущърб на поддържането на стабилна капиталова база, като изискват от инвестиционния посредник да намали или приложи таван за общия пул от променливо възнаграждение, определен до подобряването на положението на капиталовата адекватност; и ако е необходимо, прилагане на коригиращи мерки за изпълнение, по-специално изисквания за удържане, и като изискват инвестиционните посредници да използват нетните печалби за засилване на собствения капитал.

Дял II — Структура на възнагражденията

7. Категории възнаграждения

124. Съгласно Директива (ЕС) 2019/2034 възнаграждението е постоянно или променливо възнаграждение; не съществува трета категория възнаграждение. Без да се засяга прилагането на национално равнище на освобождаванията по член 32, параграфи 4—7 от Директива (ЕС) 2019/2034, когато възнаграждението е променливо и се изплаща на категоризирания персонал, всички изисквания на член 32 от Директива (ЕС) 2019/2034 също трябва да бъдат изпълнени и в допълнение към общите изисквания, съдържащи се в членове 26 и 30 от нея. За тази цел инвестиционните посредници следва да разпределят в съответствие с настоящите насоки елементите на възнаграждението към постоянно или променливо възнаграждение и техните политики за възнагражденията следва да определят ясни, обективни, предварително определени и прозрачни критерии за разпределяне на всички елементи на възнаграждението до постоянни или променливи категории в съответствие с категориите съгласно настоящите насоки.

125. Когато не е възможно ясно разпределение на елемент на постоянното възнаграждение въз основа на критериите, установени в тези насоки, то следва да се разглежда като променливо възнаграждение.
126. Възнаграждението е постоянно, когато условията за неговото присъждане и размер:
- а. се основават на предварително определени критерии;
 - б. са недискреционни, като отразяват нивото на професионалния опит и старшинството на служителите;
 - в. са прозрачни по отношение на отделната сума, отпусната на отделен член на персонала;
 - г. са постоянни, т.е. поддържани за период, свързан със специфичната роля и организационните отговорности;
 - д. са неотменяеми; постоянната сума се променя единствено чрез колективно договаряне или след предоговаряне в съответствие с националните критерии за определяне на заплатите;
 - е. не могат да бъдат намалени, отменени или анулирани от инвестиционния посредник;
 - ж. не предоставят стимули за поемане на риск; и
 - з. не зависят от резултатите.
127. Елементи на възнаграждението, които или са част от обща политика на инвестиционния посредник, когато те отговарят на условията, посочени в точка 128 или плащания, които са задължителни съгласно националното право, се считат за постоянно възнаграждение. Това включва плащания, които са част от рутинните пакети за заетост, определени в настоящите насоки.
128. Следните елементи на възнаграждението трябва също да се разглеждат като постоянни, когато всички сходни ситуации се третира по последователен начин:
- а. възнагражденията, изплащани на командированите служители предвид разходите за живот и данъчните ставки в друга държава;
 - б. надбавки, използвани за увеличаване на основната постоянна заплата в ситуации, в които персоналът работи в чужбина и получава по-малко заплащане от това, което

би било платено на местния пазар на труда за сравнима позиция, когато всяко от следните условия е изпълнено:

- i. надбавката се изплаща на недискриминационна основа за целия персонал в подобно положение;
- ii. надбавката се предоставя, тъй като служителите работят временно в чужбина или на различна позиция с ниво на възнаграждението, което изисква корекция, която отразява нивата на заплащане на съответния пазар;
- iii. нивото на допълнителни плащания се основава на предварително определени критерии;
- iv. продължителността на помощта е свързана с продължителността на ситуацията, посочена по-горе.

8. Особени случаи на елементи на възнаграждението

8.1 Надбавки

129. Променливото и постоянното възнаграждение на инвестиционните посредници може да се състои от различни елементи, включително допълнителни или съпътстващи плащания или обезщетения. Инвестиционните посредници следва да анализират надбавките ¹⁸ и да ги разпределят по променлив или постоянен елемент на възнаграждението. Разпределението следва да се основава на критериите, посочени в раздел 7.

130. По-специално в случаите, когато надбавките се считат за постоянно възнаграждение, но показват някоя от следните характеристики, инвестиционният посредник следва надлежно да документира резултатите от оценките, извършени съгласно раздел 7:

- а. те се плащат само на членове на категоризирания персонал¹⁹;
- б. те са ограничени до случаи, в които съотношението между променливите и постоянните елементи на възнаграждението в противен случай ще надвишава съотношението, определено в рамките на политиката за възнагражденията;
- в. надбавките са обвързани с показатели, които биха могли да се разбират като косвени показатели за изпълнение. В този случай инвестиционният посредник

¹⁸ Видът може да се различава според инвестиционния посредник: „обвързано с ролята възнаграждение, надбавки за персонала, подлежащи на коригиране надбавки за роля, надбавки при постоянно възнаграждение“, и др.

¹⁹ Да бъдеш член на категоризирания персонал не следва да се разглежда като роля или функция.

следва да може да покаже, че тези показатели не са свързани с резултатите му, например чрез анализ на корелацията на използваните показатели за резултати.

131. Когато надбавките се основават на ролята, функцията или организационна отговорност на персонала, за да бъдат правилно съотнесени към постоянния елемент на възнаграждението, те следва да отговарят на критериите, посочени в точка 128, като отчитат всички от следните данни:
- а. надбавката е свързана с роля или организационна отговорност и предоставена, докато не настъпят съществени промени по отношение на отговорностите и правомощията на ролята, така че в действителност персоналът има различна роля или организационна отговорност;
 - б. сумата не зависи от каквито и да е фактори, различни от изпълнението на определена роля или поемането на определена организационна отговорност и критериите, посочени в точка 14;
 - в. всеки друг член на персонала, който изпълнява същата роля или носи една и съща организационна отговорност и който се намира в сравнима ситуация би имал право на сходна надбавка.

132. Компетентните органи следва да гарантират, че надбавките не са инструмент или метод, който улеснява неспазването на Директива (ЕС) 2019/2034 от страна на инвестиционните посредници.

8.2 Променливо възнаграждение въз основа на бъдещи резултати

133. Когато предоставянето на променливото възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране, се основава на минали резултати от поне една година, но зависи също от бъдещите условия за постигане на резултати, трябва да се прилага следното:
- а. инвестиционните посредници следва да изложат ясно на персонала допълнителните условия за постигане на резултати, които трябва да бъдат изпълнени след предоставянето за придобиване на променливото възнаграждение;
 - б. инвестиционните посредници следва да преценят преди придобиването на променливото възнаграждение, че условията за неговото придобиване са изпълнени;
 - в. допълнителните ориентирани към бъдещето условия за постигане на резултати следва да бъдат определени за предварително определен период на изпълнение от най-малко една година;

- г. когато допълнителни, ориентирани към бъдещето условия за изпълнение не са изпълнени, до 100 % от променливото възнаграждение, предоставено съгласно тези условия, следва да бъде подчинено на изискванията за удържане;
 - д. периодът на разсрочване следва да завършва най-рано една година след като условието за последно изпълнение е оценено; всички други изисквания по отношение на разсрочване на променливото възнаграждение за категоризирания персонал, посочени в раздел 15, се прилагат по същия начин по отношение на променливото възнаграждение, което се основава изключително на изпълнението преди предоставянето му;
 - е. за изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, общият размер на предоставеното променливо възнаграждение следва да се вземе предвид през финансовата година, за която е предоставено променливото възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране. Това следва да се прилага също, когато резултатите от минали периоди са оценени в многогодишен период на начисление.
134. Когато бъдеща схема на възнаграждения за променливо възнаграждение, включително дългосрочни планове за стимулиране, се основава изключително на условия за бъдещо изпълнение (напр. когато нови служители получават дългосрочни планове за стимулиране в началото на първата година на работа), сумата следва да се счита за предоставена след като са изпълнени условията за изпълнение, в противен случай предоставяне не следва да се извършва. Предоставените суми следва да бъдат взети предвид при изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение през финансовата година преди неговото предоставяне. Когато определен брой инструменти са предоставени, те следва по изключение да бъдат оценени за целите на изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение с пазарната цена или справедливата стойност, определени към момента на предоставяне на бъдещата схема на възнаграждения за променливото възнаграждение. Букви а) — в) от точка 134 следва да се прилагат. Всички други изисквания се прилагат по същия начин както за променливото възнаграждение, напр. периодът за разсрочване започва да тече след предоставянето на променливото възнаграждение.

8.3 Дивиденди и лихвени плащания

135. Дивиденди, платени за придобитите акции или равностойни капиталови дялове, които персоналът получава като акционери или собственици на инвестиционен посредник, не са част от възнаграждението за целите на настоящите насоки. Същото се отнася и за лихвите, изплащани на персонала по други инструменти, предоставяни след придобиване на права за тях.

8.4 Бонуси за задържане

136. Инвестиционните посредници следва да могат да обосноват своя правен интерес в предоставянето на бонуси за задържане на член на категоризирания персонал. Бонусите за задържане например могат да се използват в рамките на реструктурирания, при прекратяване или след промяна на контрола или за гарантиране на приключването на големи проекти в инвестиционен посредник. Инвестиционните посредници следва да документират събитието или обосновката, поради които е било наложително отпускането на бонус за задържане, и срока, включително началната и крайната дата, за които се предполага, че съществува причината. Инвестиционните посредници следва да определят условията за задържане и приложимите условия за изпълнение. Инвестиционните посредници следва да посочат срок на задържане и дата или събитие, след които да определят дали са изпълнени условията за задържане и изпълнение.
137. Като общ принцип инвестиционните посредници не следва да предоставят на членовете на персонала няколко бонуса за задържане; в изключителни случаи и когато това е надлежно обосновано на член на персонала може да бъде изплатен повече от един бонус за задържане, но в различни моменти и при условията, посочени в настоящия раздел, по отношение на всеки бонус за задържане. Бонусите за задържане следва да се отпускат само след като са изпълнени условията за задържане и приложимите условия за изпълнение. Освен това бонусът за задържане следва да се предоставя само ако не съществуват причини, които да водят до ситуация, при която бонусът за задържане не следва да бъде отпускан, напр. съществени нарушения на съответствието, неправомерно поведение или други нарушения на този член на персонала.
138. Бонусът за задържане следва да бъде в съответствие с изискванията за поддържане на стабилна капиталова база съгласно член 31 и член 32, параграф 1, буква г) от Директива (ЕС) 2019/2034 и съответните надзорни правомощия съгласно член 39, параграф 2, буква ж) от Директива (ЕС) 2019/2034, което би могло да доведе до ситуация, при която бонусът за задържане може да се наложи да бъде намален, евентуално дори до нула.
139. Когато оценяват и преценяват дали предоставянето на бонус за задържане на категоризирания персонал е подходящо, инвестиционните посредници и компетентните органи могат да вземат предвид най-малко следното:
- а. опасенията, които водят до риска някои служители да изберат да напуснат инвестиционния посредник;
 - б. причините, поради които задържането на този член на персонала е от решаващо значение за инвестиционния посредник;
 - в. последиците от напускането от съответния член на персонала на инвестиционния посредник;

г. дали размерът на отпускания бонус за задържане е необходим и пропорционален за задържането на целевия член на персонала.

140. Бонусът за задържане следва да се основава на специфични условия, които се различават от условията за изпълнение, прилагани за други части на променливото възнаграждение, и да включва условие за задържане и специфични условия за изпълнение. Специфичните условия за бонус за задържане следва да водят до целта за задържане (т.е. задържане на персонала в инвестиционния посредник за предварително определен период от време или до определено събитие). Специфичните условия за изпълнение следва да включват условия, свързани с правния интерес, за който членът на персонала следва да бъде запазен, с поведението на персонала и да бъдат съвместими с разпоредбите на точка 138. Бонусите за задържане не следва да водят до ситуация, при която общото променливо възнаграждение на служител, състоящо се от променливо възнаграждение, свързано с изпълнението, и бонус за задържане, вече не е свързано с изпълнението на лицето, съответната стопанска единица и цялостните резултати на инвестиционния посредник, както се изисква съгласно член 30, буква ж), подточка ii) и член 32, параграф 1, буква а) от Директива (ЕС) 2019/2034.
141. Бонусите за задържане не следва да се предоставят единствено за компенсиране на свързаното с изпълнение възнаграждение, което не е изплатено поради недостатъчно изпълнение или финансовото състояние на инвестиционния посредник.
142. Инвестиционните посредници следва да определят периода на задържане като момент във времето на събитието или като период между началната дата и крайната дата на събитието, когато условието за задържане следва да бъде изпълнено. Бонусите за задържане следва да се предоставят след края на периода на задържане. По време на периода на задържане не следва да се предоставят бонуси на пропорционален принцип.
143. Бонусите за задържане са променливи възнаграждения и следователно, ако се предоставят на категоризиран персонал, трябва да отговарят на изискванията за променливо възнаграждение съгласно член 32 от Директивата за инвестиционните посредници, включително вътрешно определеното максимално съотношение между променливото и постоянното възнаграждение, последващото изравняване на риска, плащането в инструменти, разсрочването, задържането, удържането и възстановяването на изплатени суми.
144. Независимо от факта, че бонусът за задържане ще бъде предоставен едва след края на периода на задържане, бонусът за задържане следва да бъде взет предвид при изчисляване на съотношението между променливата и постоянната част от възнаграждението по един от посочените по-долу методи:
- а. бонусът за задържане се разделя на годишни суми за всяка година от периода на задържане, изчислени на линеен пропорционален принцип. Когато точната продължителност на периода на задържане не е известна предварително,

инвестиционният посредник следва да определи и надлежно да документира период, като отчита положението и предприетите мерки, които обосновават изплащането на бонуса за задържане. Изчисляването на съотношението следва да се основава на определения срок или

- б. пълният размер на бонуса за задържане се взема предвид през годината, в която условието за задържане е изпълнено.

8.5 Пенсионни права по преценка на работодателя

- 145. Пенсионните права по преценка на работодателя са форма на променливо възнаграждение. Когато условията на пенсионната схема на инвестиционния посредник включват пенсионни обезщетения, които не се основават на изпълнение и последователно са предоставени на дадена категория персонал, тези пенсионни обезщетения не следва да се считат за дискреционни, а следва да бъдат разглеждани като част от стандартния работен пакет в съответствие с раздела от настоящите насоки относно определенията. Пенсионните права по преценка на работодателя не са обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, дори ако наетото лице реши да се пенсионира преждевременно.
- 146. Инвестиционният посредник следва да гарантира, че когато член на персонала напусне инвестиционния посредник или се пенсионира, пенсионните права по преценка на работодателя не се изплащат без отчитане на икономическото състояние на инвестиционния посредник или рисковете, които са били предприети от члена на персонала, които могат да засегнат инвестиционния посредник в дългосрочен план.
- 147. Пълният размер на пенсионните права по преценка на работодателя трябва да бъде предоставен в съответствие с член 32, параграф 3, от Директива (ЕС) 2019/2034 и предмет на дерогацията по член 32, параграф 4 от посочената Директива, в инструментите, посочени в буква й) от посочения член или, с одобрението на компетентните органи, в рамките на алтернативни мерки съгласно член 32, параграф 1, буква к) и:
 - а. когато член на категоризирания персонал напусне инвестиционния посредник преди пенсиониране, инвестиционният посредник трябва да държи пълния размер на пенсионните права по преценка на работодателя за период от най-малко пет години без прилагане на принципа на пропорционално придобиване;
 - б. когато член на категоризирания персонал достигне пенсионна възраст, към пълната платена сума трябва да се приложи петгодишен период на задържане.
- 148. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че изискванията за удържане и възстановяване на изплатени суми се прилагат по един и същ начин за пенсионните права по преценка на работодателя, както за другите елементи на променливото възнаграждение.

9. Елементи на извънредното възнаграждение

9.1 Гарантирано променливо възнаграждение

149. Гарантираното променливо възнаграждение може да приеме няколко форми, например „гарантира премия“, „премия за добре дошъл“, „премия за постъпване в дружеството“, „минимална премия“ и т.н. и може да бъде предоставено в парични средства или в инструменти.
150. При предоставянето на гарантираното променливо възнаграждение в съответствие с член 32, параграф 1, буква д) от Директива (ЕС) 2019/2034 при назначаването на нови служители, на инвестиционните посредници не е разрешено да гарантират променливо възнаграждение за по-дълъг период от първата година на назначаване. Гарантираното променливо възнаграждение е по изключение и може да възникне само когато инвестиционният посредник разполага със стабилна капиталова база в съответствие с настоящите насоки.
151. Инвестиционните посредници следва да предоставят на един и същ член на персонала гарантирано променливо възнаграждение само веднъж. Това изискване следва също да се прилага на консолидирана основа и включва ситуации, при които членовете на персонала получават нов договор от същия инвестиционен посредник или друг посредник в обхвата на консолидация.
152. Като част от уредбата, която гарантира тази част от променливото възнаграждение, инвестиционните посредници може да решат да не се прилагат изискванията за удържане и възстановяване на изплатени суми по отношение на гарантираното променливо възнаграждение. Инвестиционните посредници може да изплатят цялата сума в неразсрочени парични средства.

9.2 Обезщетение или изкупуване по предишен трудов договор

153. Компенсация за откупуване по предишен трудов договор следва да се предоставя само ако са спазени условията, определени в раздел 9,1 от настоящите насоки.
154. Възнаграждението следва да се разглежда като предоставено като компенсация или за откупуване по предишен трудов договор, когато променливо възнаграждение с разсрочено изплащане на члена на персонала е намалено или отменено от предишния работодател поради прекратяването на договора или когато членът на персонала трябва да възстанови получените плащания (напр. като част от споразумение за покриване на разходи за образование). За условията на възнагражденията, свързани с компенсация или откупуване по договори за предишна заетост, се прилагат всички изисквания по отношение на променливото възнаграждение и разпоредбите в рамките на настоящите

насоки, включително договорености за разсрочване, задържане, изплащане в инструменти и възстановяване на изплатени суми.

9.3 Обезщетения при прекратяване на трудов договор и други плащания след изтичане на договора

9.3.1 Обезщетение при прекратяване на трудов договор

155. Политиките за възнагражденията на инвестиционните посредници следва да определят възможното използване на плащанията при прекратяване на трудови договори, включително максималния размер или критериите за определяне на тези суми, които могат да бъдат предоставени като обезщетение при прекратяване на трудов договор на категоризирания персонал. При определяне на максималния размер на обезщетенията при прекратяване на трудов договор инвестиционните посредници следва да вземат предвид по-специално постоянните елементи на възнаграждението на персонала. Инвестиционните посредници следва да обмислят как ще прилагат съотношението между променливото и постоянното възнаграждение към обезщетенията при прекратяване на трудов договор.
156. Инвестиционните посредници следва да разполагат с рамка, в която обезщетението при прекратяване на трудов договор се определя и одобрява в рамките на предсрочното прекратяване на договор от инвестиционния посредник, включително ясно разпределение на отговорностите и правомощията за вземане на решения и процедурното участие на персонала с контролни функции.
157. Обезщетенията при прекратяване на трудов договор не следва да предвиждат непропорционално възнаграждение, а подходящо обезщетение на члена на персонала в случай на предсрочно прекратяване на договора. В съответствие с член 32, параграф 1, буква е) от Директива (ЕС) 2019/2034 обезщетенията при прекратяване на трудов договор трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати и не трябва да възнаграждават неуспех или некоректно поведение.
158. Обезщетение при прекратяване на трудов договор не следва да се предоставя в случай на явно неизпълнение, което дава възможност за незабавното прекратяване на договора или освобождаването на персонал.
159. Обезщетение при прекратяване на трудовия договор не следва да се предоставя, когато член на персонала напусне доброволно, за да заеме длъжност в различен правен субект, освен ако то се изисква съгласно националното трудово законодателство.
160. Допълнителните плащания в контекста на стандартния краен срок на договорния период или назначаването като член на ръководния орган, напр. предоставеното по преценка на работодателя пенсионно право, не следва да се разглеждат като обезщетения при прекратяване на трудов договор, а като обичайно променливо

възнаграждение, което е за категоризирания персонал, за който се прилагат всички специфични изисквания за променливо възнаграждение.

161. Обезщетенията при прекратяване на трудов договор включват допълнителни плащания в допълнение към редовното възнаграждение в следните специфични ситуации:
- а. обезщетение при съкращаване при загуба на длъжност в случай на предсрочно прекратяване на договора от инвестиционния посредник или неговото дъщерно предприятие;
 - б. възнаграждение, предоставено за ограничен период от време, което е договорено да въведе период за размисъл след прекратяването на договора и е предмет на клауза за въздържане от конкурентна дейност;
 - в. инвестиционният посредник прекратява договорите на персонала поради своята несъстоятелност или мерки за ранна намеса;
 - г. инвестиционният посредник желае да прекрати договора вследствие на съществено намаляване на дейностите му, в които е работил членът на персонала, или когато сфери на дейност са придобити от други инвестиционни посредници без възможност за персонала да запази заетостта си в придобиващия инвестиционен посредник;
 - д. инвестиционният посредник и членът на персонала се споразумяват за уреждане на спора в случай на действителен трудов спор, който иначе би могъл реалистично да доведе до уреждане на спора по съдебен ред.
162. Когато инвестиционните посредници предоставят обезщетение при прекратяване на трудов договор, те следва да могат да обосноват пред компетентния орган причините за обезщетението при прекратяване на трудов договор, целесъобразността на предоставената сума и критериите, използвани за определяне на размера, включително, че то е свързано с постигнатото с течение на времето изпълнение и че не възнаграждава пропуск или некоректно поведение.
163. При определяне на размера на обезщетенията при прекратяване на трудово правоотношение, които трябва да бъдат предоставени, инвестиционният посредник следва да отчита постигнатите с течение на времето резултати и да оцени, при необходимост, сериозността на всяко неспазване. Установените пропуски следва да бъдат разграничени между пропуски от страна на инвестиционния посредник и пропуск на категоризирания персонал, както следва:
- а. пропуските на инвестиционния посредник следва да се отчитат, когато общата сума на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор за персонала е определена, като се отчита капиталовата база на инвестиционния посредник; тези

обезщетения при прекратяване на трудов договор не следва да бъдат по-високи от намаляването на разходите, постигнато от предсрочното прекратяване на договорите;

- б. пропуски на категоризирания персонал следва да доведат до корекция надолу на размера на обезщетението при прекратяване на трудов договор, което иначе би било предоставено, когато само изпълнението във времето би било отчетено при изчисляването на обезщетението при прекратяване на трудов договор, включително възможността за намаляване на сумата до нула.
164. Несъстоятелност на инвестиционните посредници включва следните ситуации:
- а. когато е стартирало откриването на обичайно производство по несъстоятелност на инвестиционния посредник, както е определено в член 2, параграф 1, алинея 47 от Директива 2014/59/ЕС;
 - б. когато значителни загуби водят до положение, при което инвестиционният посредник вече няма стабилна капиталова база и след това сферата на дейност е продадена или дейността е ограничена.
165. Неефективността на категоризирания персонал следва да бъде оценявана поотделно за всеки случай и включва следните случаи:
- а. когато за член на ръководния орган вече не се счита, че отговаря на съответните норми за надеждност и пригодност;
 - б. когато член на категоризирания персонал е участвал или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник, както е определено в политиката за възнагражденията на инвестиционните посредници;
 - в. когато член на категоризирания персонал действа в разрез с вътрешните правила, норми или процедури, като се основава на умисъл или груба небрежност.
166. Обезщетенията при прекратяване на трудов договор следва да се разглеждат като променливо възнаграждение и следователно, ако се предоставят на категоризирания персонал, се прилагат всички изисквания по член 32 от Директива (ЕС) 2019/2034. Същевременно обезщетенията при прекратяване на трудов договор при следните обстоятелства не следва да се вземат предвид за целите на изчисляването на съотношението между променливото и постоянното възнаграждение, определено в политиката за възнагражденията, и за прилагането на разсрочването и изплащането на сумите в инструменти:
- а. обезщетения при прекратяване на трудов договор, които са задължителни съгласно националното трудово законодателство или са задължителни след решение на съда;

- б. обезщетения при прекратяване на трудов договор по подточки i) и ii), когато инвестиционният посредник е в състояние да докаже причините и целесъобразността на размера на обезщетението при прекратяване на трудов договор:
- (i) обезщетения при прекратяване на трудов договор, изчислени чрез подходяща предварително определена обща формула (напр. освобождаване при условията на неактивна заетост), определена в рамките на политиката за възнагражденията в случаите, посочени в точка 161;
 - (ii) обезщетения при прекратяване на трудов договор, които съответстват на допълнителната сума, дължима при прилагане на клауза за въздържане от конкурентна дейност по договора, и изплащана в бъдещи периоди, до размера на постоянното възнаграждение, което би било платено за периода на въздържане от конкурентна дейност, в случай че служителите все още са на работа.
- в. обезщетенията при прекратяване на трудови договори съгласно точка 161, които не изпълняват условието, посочено в буква точка 166, буква б), подточка i), при което инвестиционният посредник е посочил на компетентния орган причините и уместността на размера на обезщетението при прекратяване на трудовия договор.

9.3.1 Други плащания след изтичане на договора

167. Редовните плащания на възнаграждението, свързани с продължителността на периода на предизвестие, не следва да се считат за обезщетения при прекратяване на трудовия договор. Плащането на подходяща фиксирана сума след изтичането на трудовия договор в предвидения срок (т.е. след естественото му изтичане или след отмяната му от персонала в съответствие с приложимите срокове на предизвестие) и за компенсиране на персонала, когато инвестиционният посредник ограничава започването на професионална дейност, не следва да подлежи на изискванията, приложими за променливото възнаграждение, когато това е съвместимо с националното право. Такива плащания не следва да се извършват вместо обезщетения при прекратяване на трудов договор съгласно точка 161.
168. Допълнителните плащания в контекста на естественото изтичане на договорния период или на назначаването като член на ръководния орган, например предоставени пенсионни права по преценка на работодателя, не следва да се третират като обезщетения при прекратяване на трудов договор. Когато тези елементи са променливи възнаграждения и се изплащат на категоризирания персонал, те подлежат на всички специфични изисквания за променливо възнаграждение и на разпоредбите на настоящите насоки.

10 Забрани

10.1 Лично хеджиране

169. Когато подходящата политика за възнагражденията е съобразена с рисковете, тя следва да бъде достатъчно ефективна и може на практика да доведе до низходяща корекция на размера на променливото възнаграждение на персонала и прилагането на изисквания за удържане и възстановяване на изплатени суми.
170. Инвестиционните посредници следва да гарантират във възможно най-голяма степен, че членовете на категоризирания персонал не са в състояние да прехвърлят рисковете от загуби на променливо възнаграждение на друга страна посредством хеджиране или определени видове застраховки, напр. чрез прилагане на политики за търговия с финансови инструменти, както и изисквания за оповестяване.
171. Категоризираният персонал следва да се счита, че е хеджирал риска от низходяща корекция на възнагражденията, ако негов член сключи договор с трета страна или инвестиционен посредник и е изпълнено едно от следните условия:
- а. договорът изисква от третата страна или инвестиционния посредник да извършва плащания пряко или непряко до члена на категоризирания персонал, които са свързани или съизмерими със сумите, с които променливото възнаграждение на члена на персонала е намалено;
 - б. член на категоризирания персонал купува или държи деривати, които са предназначени за хеджиране на загубите, свързани с финансови инструменти, получени като част от променливото възнаграждение.
172. Категоризираният персонал следва да се счита, че е застраховал риска от низходяща корекция, когато той сключва застрахователен договор с клауза да бъде обезщетен в случай на низходяща корекция на възнагражденията. Това следва по принцип да не възпрепятства сключването на застраховка за покриване на лични плащания, например вноски за здравеопазване и погасяване на ипотечен кредит.
173. Изискването да не използват лични стратегии за хеджиране или застраховане за преодоляване на последиците от отчитането на риска, заложено в договорите за възнаграждението им, следва да се прилага за разсрочено и задържано променливо възнаграждение.
174. Инвестиционните посредници следва да поддържат ефективни договорености, за да гарантират, че член на категоризирания персонал спазва разпоредбите на настоящия раздел. Най-малко е необходима декларация за ангажимент от страна на член на категоризирания персонал, че той или тя ще се въздържа от осъществяването на лични стратегии за хеджиране или застраховане за целите на намаляване на въздействието на отчитането на риска. Когато е приложимо, функциите човешки ресурси на

инвестиционните посредници или вътрешен контрол на инвестиционните посредници следва да извършват поне проверки на място на спазването на настоящата декларация по отношение на вътрешните попечителски сметки. Такива случайни проверки следва да включват най-малко вътрешните попечителски сметки на категоризирания персонал. Уведомлението до инвестиционния посредник за всички попечителски сметки извън него следва също да има задължителен характер.

10.2 Заобикаляне

175. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които целят или ефективно водят до неспазване на изискванията по отношение на възнаграждението и разпоредбите на настоящите насоки относно категоризирания персонал или, когато тези изисквания се прилагат за целия персонал, на изискванията по отношение на възнаграждението за целия персонал. Това включва споразумения между инвестиционния посредник и трети страни, където членът на персонала има финансов или личен интерес.
176. „Заобикаляне“ е неспазване на изискванията по отношение на възнаграждението и се извършва, ако даден инвестиционен посредник действително не изпълнява целта и предназначението на изискванията, когато се разглеждат в тяхната съвкупност, въпреки че формално инвестиционният посредник спазва формулировката на индивидуалните изисквания по отношение на възнаграждението.
177. Заобикаляне се осъществява при следните обстоятелства, наред с другото:
- а. когато променливото възнаграждение се счита за постоянно възнаграждение в съответствие с формулировката на тези насоки, но не отговаря на неговите цели;
 - б. когато променливото възнаграждение, различно от гарантираното променливо възнаграждение, се предоставя или получава въпреки че, на практика:
 - i. не е имало положителни резултати, измерени в съответствие с дял IV от настоящите насоки от члена на персонала, стопанската единица или инвестиционния посредник;
 - ii. не съществува ефективно разпределяне на риска (т.е. предварителна или последваща корекция на риска); или
 - iii. променливото възнаграждение не е устойчиво от гледна точка на финансовото положение на инвестиционния посредник;
 - в. когато персоналот получава плащания от инвестиционен посредник или предприятие, попадащи в обхвата на консолидация, които не отговарят на определението за възнаграждение, но са инструменти или методи на плащане,

- които съдържат стимул за поемане на риск или предоставят прекомерна възвращаемост на инвестициите в инструменти на инвестиционния посредник, която е съществено различна от условията за други инвеститори, които биха инвестирали в такъв инструмент;
- г. когато персоналът получава плащания от инвестиционен посредник или предприятие, попадащи в обхвата на консолидация, които не отговарят на определението за възнаграждение, но са инструменти или методи за заобикаляне на изискванията по отношение на възнагражденията;
 - д. когато постоянни елементи на възнаграждението се предоставят като определен брой инструменти, а не като определена сума;
 - е. когато на персонала се предоставя възнаграждение в инструменти или е в състояние да купува инструменти, чиято цена не е определена по пазарната стойност или справедливата стойност при некотираните инструменти и получената допълнителна стойност не е взета предвид при променливото възнаграждение;
 - ж. когато корекции на постоянните елементи на възнаграждението често се договарят и корекции в действителност се извършват за привеждане на възнаграждението в съответствие с изпълнението на персонала;
 - з. когато са предоставени надбавки в прекомерен размер, който не е оправдан за конкретните обстоятелства;
 - и. когато възнаграждението е обозначено като плащане за ранно пенсиониране и не е отчетено като променливо възнаграждение, когато в действителност плащането има характер на обезщетение при прекратяване на трудов договор, тъй като е направено в контекста на предсрочно прекратяване на договора или когато в действителност членът на персонала не се пенсионира, след като подобно предоставяне е извършено или когато плащанията не се предоставят ежемесечно;
 - й. всички мерки, които биха довели до ситуация, при която политиката за възнагражденията вече няма да бъде неутрална по отношение на пола.
178. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че методът за измерване на изпълнението има подходящи контролни мерки за гарантиране, че критериите за предоставяне не могат да бъдат манипулирани. Когато такива контролни мерки не са налице, променливото възнаграждение не е надлежно свързано с изпълнението и политиката за възнагражденията не е правилно изпълнена и всяко изплащане на променливо възнаграждение може да доведе до нарушаване на регулаторните изисквания. Евентуални манипулации включват, например, привилегирани решения в двустранния процес на измерване на изпълнението, например в случаите, когато не съществуват обективни стандарти за процеса на вземане на решения по отношение на постигането на целите от членовете на персонала.

179. Инвестиционните посредници не следва да предоставят обезщетение за всяко намаляване или преструктуриране на променливото възнаграждение, т.е. извършено в контекста на мерките за възстановяване и преструктуриране или друга извънредна държавна помощ, през следващите години или чрез други плащания, инструменти или методи.
180. Инвестиционните посредници не следва да създават структури на групи или офшорни дружества или договори с лица, които действат от името на инвестиционния посредник с цел манипулиране на резултата от процеса на категоризиране и заобикаляне на прилагането на изисквания по отношение на възнаграждението и разпоредбите на настоящите насоки за персонала, за които тези изисквания и процедури следва иначе да се прилагат.
181. Когато краткосрочни договори (напр. едногодишни) са използвани и подновявани периодично от инвестиционни посредници, компетентните органи следва да проверят дали тези договори представляват инструмент или метод за заобикаляне на изискванията относно възнаграждението на Директива (ЕС) 2019/2034, напр. като те в действителност създават променливо възнаграждение и вземат подходящи мерки за гарантиране, че инвестиционните посредници спазват изискванията на членове 30 и 32 от Директива (ЕС) 2019/2034.
182. Когато възнаграждението е постоянно възнаграждение съгласно насоките в раздел 7, но се изплаща в инструменти, инвестиционните посредници и компетентните органи следва да преценят дали използваните инструменти превръщат постоянния елемент на възнаграждението в променлив елемент на възнаграждението тъй като е установена връзка с резултатите на инвестиционния посредник. Инвестиционните посредници не следва да използват финансови инструменти като част от постоянното възнаграждение, за да заобиколят изискванията за променливото възнаграждение, а използваните инструменти не следва да насърчават поемането на прекомерни рискове.

ДЯЛ III — Възнаграждения на специфични функции

11. Възнаграждение на членовете на ръководния орган в управленската и надзорните функции

183. Възнаграждението на членовете на ръководния орган в неговата управленска функция (наричана по-долу „управленска функция“) следва да бъде в съответствие с техните правомощия, задачи, опит и отговорности.
184. За правилното справяне с конфликти на интереси и без да засягат разпоредбите на точки 185 и 186, членовете на надзорната функция следва да бъдат компенсирани за тази роля само с постоянно възнаграждение. Базираните на стимули механизми, основани на резултатите на инвестиционния посредник, следва да бъдат изключени. Възстановяването на разходи на членовете на надзорната функция и заплащането на

определена сума за работни часове или дни, дори ако времето за възстановяване не е предварително определено, се считат за постоянно възнаграждение.

185. Когато в изключителни случаи надзорната функция е получила променливо възнаграждение, променливото възнаграждение и отчитането на риска следва да бъдат строго съобразени с целевия надзор, наблюдение и задачи за контрол, като отразяват правата и задълженията на физическото лице и постигането на целите, свързани с техните функции.
186. Когато променливото възнаграждение се предоставя под формата на инструменти, следва да се вземат подходящи мерки за запазване на независимостта на преценка на членовете на ръководния орган, включително определянето на периоди на задържане до края на мандата.

12 Възнаграждения на служителите с контролни функции

187. Служителите с функции за вътрешен контрол следва да разполагат с достатъчно ресурси, знания и опит, за да изпълняват възложените им задачи по отношение на политиката за възнагражденията на инвестиционните посредници. Служителите с контролни функции следва да си сътрудничат активно и редовно и с други съответни функции и комитети по отношение на политиката за възнагражденията и рисковете, които могат да възникнат от тези политики.
188. Възнаграждението на персонала с контролни функции следва да позволява на инвестиционния посредник да наеме квалифициран и опитен персонал за изпълнението на тези функции. Възнаграждението на контролните функции следва да бъде предимно постоянно, за да отразява естеството на техните отговорности.
189. Методите, използвани за определяне на променливото възнаграждение на служителите с контролни функции, т.е. функциите за управление на риска, спазване и вътрешен одит, не следва да излагат на риск обективността и независимостта на персонала.

Дял IV — Политика за възнагражденията, предоставяне и изплащане на променливо възнаграждение за категоризирания персонал

13. Политика за възнагражденията за категоризиран персонал

190. Инвестиционните посредници трябва да гарантират, че политиката на възнагражденията за категоризирания персонал е в съответствие с всички принципи, определени в членове 30 и 32 и, където е приложимо, член 31 от Директива (ЕС) 2019/2034, и е неутрална по отношение на пола.

191. Подходящото съотношение между променливите и постоянните елементи на възнаграждението за категоризиран персонал следва да бъде независимо от всякакви потенциални бъдещи последващи корекции на риска или колебание в цената на инструментите.
192. Инвестиционните посредници следва да прилагат, за различните категории категоризиран персонал, специфични политики за възнагражденията и механизми за отчитане на риска при необходимост, за да гарантират, че въздействието на категорията на категоризирания персонал върху рисковия профил на инвестиционния посредник е надлежно приведено в съответствие с тяхното възнаграждение.
193. Когато инвестиционните посредници разглеждат възможността за изплащане в брой на по-малко от 100 % от постоянния елемент на възнаграждението, това решение следва да бъде добре обосновано и одобрено като част от политиката за възнагражденията.
194. Когато инвестиционен посредник с правна форма на акционерно дружество и по-специално допуснат до търговия на регулиран пазар инвестиционен посредник прилага изискване за дялово участие за някои категории от категоризирания персонал, с цел да постигне по-добро приважане в съответствие на стимулите, предоставяни за персонала с рисковия профил на инвестиционния посредник в дългосрочен план, сумата следва да бъде ясно документирана в политиките на инвестиционния посредник. Когато се прилага изискване за дялово участие, персоналот следва да притежава определен брой акции или номинална стойност на акциите, докато е нает на същата длъжност или на равностойна или по-висока длъжност.

13.1 Напълно гъвкава политика по отношение на променливите възнаграждения

195. Инвестиционните посредници трябва да имат напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение за своя персонал, включително категоризирания персонал, в съответствие с член 30, параграф 1, буква к) от Директива (ЕС) 2019/2034. Размерът на определеното променливо възнаграждение следва адекватно да реагира на промените в изпълнението на съответния служител, стопанската единица и инвестиционния посредник. Инвестиционният посредник следва да посочи как променливото възнаграждение реагира на промените в изпълнението и нивата на изпълнение. Това следва да включва нива на изпълнение, при които променливото възнаграждение намалява до нула. Неетично или неотговарящо на изискванията поведение следва да доведе до значително намаляване на променливото възнаграждение на член на персонала.
196. Размерът на постоянното възнаграждение трябва да бъде достатъчно висок, за да гарантира, че намаляването на променливото възнаграждение до нула следва да е възможно. Персоналот не следва да зависи от предоставянето на променливо възнаграждение, тъй като в противен случай това би могло да създаде стимули за

краткосрочно прекомерно поемане на рискове, включително продажбата на неподходящи продукти, когато без такова краткосрочно поемане на риск изпълнението на инвестиционния посредник или на персонала няма да даде възможност за предоставяне на променливо възнаграждение.

197. Изплащането на сумите на постоянното възнаграждение в инструменти, ако има такива, следва да не възпрепятства способността на инвестиционния посредник да прилага напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение.

13.2 Съотношение между постоянно и променливо възнаграждение

198. Когато определя постоянните елементи на възнаграждението за персонала съгласно член 30, параграф 1, инвестиционният посредник следва да ги определи на ниво, което би позволило напълно гъвкава политика на променливо възнаграждение за целия персонал. За тази цел политиката за възнагражденията следва да определи подходящо съотношение между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение.
199. Определянето на съотношението е съотношението между променливата част от възнаграждението, което може да бъде предоставено като максимално за следващия период на изпълнение и постоянния елемент на възнаграждението за следващия период на изпълнение. Максималните допустими съотношения следва да включват нива на изплащане, които да обхващат изпълнение „над целевото равнище“ или изключителни резултати, а не само да отразяват „целеви“ или очаквани резултати. Ефективното съотношение между предоставеното променливо възнаграждение и постоянното възнаграждение следва да се увеличава с постигнатото изпълнение.
200. При определянето на съотношението инвестиционните посредници следва да вземат предвид дейността си, рисковете и въздействието на персонала или категориите персонал върху рисковия профил на инвестиционния посредник или върху управляваните от него активи, както и стимулите за персонала да действа в най-добрия интерес на инвестиционния посредник, и необходимостта от поддържане на гъвкавост по отношение на разходите с оглед на промените в печалбите и загубите във времето.
201. При определянето на съотношението инвестиционните посредници следва да имат предвид, че променливият компонент, свързан с изпълнението, може да окаже положително въздействие върху „споделянето на риска“ и да стимулира поведение на предпазливо поемане на риск в съответствие с рисковия апетит на инвестиционните посредници, докато неподходящо балансиран променлив компонент би могъл при определени обстоятелства да има отрицателни последици. Колкото по-високо е възможното променливо възнаграждение в сравнение с постоянното възнаграждение, толкова по-силен ще бъде стимулът да се постигнат необходимите резултати и толкова по-големи могат да станат свързаните с това рискове. Инвестиционните посредници следва да имат предвид, че служителите могат да свикнат да получават значително

променливо възнаграждение и да очакват това. Ако постоянният елемент е твърде нисък в сравнение с променливото възнаграждение, за инвестиционния посредник може да се окаже трудно да намали или премахне променливото възнаграждение през лоша финансова година.

202. Инвестиционните посредници може да определят различни съотношения за различните юрисдикции, различни стопански единици, корпоративни и вътрешни контролни функции и различни категории персонал, напр. категоризиран персонал, некатегоризиран персонал, отговарящ за управлението на активи, персонал по продажбите, персонал с контролни функции или персонал в рамките на административните функции. В изключителни и надлежно обосновани случаи, политиката за възнагражденията може да предвижда различно съотношение за отделни членове на категоризирания персонал, които принадлежат към определена категория персонал в сравнение с други членове на персонала, включени в същата категория персонал.
203. Максималното съотношение следва да се изчислява като сумата на всички променливи елементи на възнаграждението, което може да се предостави като максимална сума в дадена година за изпълнение, включително сумата, която се взема предвид за премия, разделена на сумата на всички постоянни елементи на възнаграждението, което следва да бъде предоставено за една и съща година на изпълнение. Във всеки случай, всички елементи на възнаграждението следва да бъдат правилно разпределени към променливо или постоянно възнаграждение в съответствие с настоящите насоки. Инвестиционните посредници могат да пропускат някои от постоянните елементи на възнаграждението, когато те не са от съществено значение, например когато са предоставени пропорционални непарични обезщетения.
204. Действителното съотношение следва да бъде изчислено като сбора от всички променливи елементи на възнаграждението, които са били предоставени за последната година за изпълнение, както е посочено в настоящите насоки, включително суми, предоставени за многогодишни периоди на начисление, разделена на сумата на постоянните компоненти на възнаграждението, предоставено за същата година на изпълнение. За многогодишни периоди на начисление, които не се подновяват ежегодно, инвестиционните посредници могат от друга страна да отчитат за всяка година от периода на изпълнение максималния размер на променливото възнаграждение, което може да бъде предоставено в края на периода на изпълнение, разделен на броя години на периода на изпълнение.
205. Инвестиционните посредници може да не вземат предвид размера на предоставеното гарантирано променливо възнаграждение, което може да бъде предоставено като бонус при назначаване за нов персонал, при изчисляването на съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение за първия период на изпълнение, когато определят дали са спазили съотношението, определено в рамките на политиката им за възнагражденията.

206. Инвестиционните посредници следва да могат да обяснят мотивите за максималните съотношения, определени между променливите и постоянните елементи на възнаграждението, чрез своята политика за възнагражденията и как ще се променят действителните съотношения в сравнение с максималното съотношение в зависимост от показателите за риска и изпълнението.

14. Процес на отчитане на риска

207. Процесът на отчитане на риска включва изпълнението и процеса на измерване на риска (точка 14.1); процеса на предоставяне на възнаграждението (точка 14.2); и процеса на изплащане (точка 15). На всеки етап от процеса на отчитане на риска променливото възнаграждение следва да бъде коригирано с всички поети настоящи и бъдещи рискове. Инвестиционният посредник следва да гарантира, че стимулите за поемане на рискове са балансирани със стимули за управление на риска.

208. Инвестиционният посредник следва да приведе в съответствие времевия хоризонт на риска и измерването на резултатите с бизнес цикъла си в дългосрочна рамка. Инвестиционните посредници следва да определят период на начисление и периоди на изплащане на възнаграждението с подходяща продължителност, като правят разграничение между възнаграждението, което следва да бъде платено авансово и възнаграждението, което следва да бъде платено след сроковете на разсрочване и задържане. Периодите на начисление и изплащане следва да отчитат дейността и позицията на категорията категоризиран персонал или в изключителни случаи на един член на категоризирания персонал.

209. В рамките на процеса на отчитане на риска подходяща комбинация от количествени и качествени критерии под формата на абсолютни и относителни критерии следва да бъде използвана на всички етапи за гарантиране, че са отразени всички рискове, резултати и необходимите корекции за риска. Инвестиционният посредник следва да определи абсолютни показатели за резултати въз основа на собствената си стратегия, включително своя рисков профил и рисков апетит. Относителни показатели за ефективност следва да бъдат определени за сравняване на резултатите с конкурентите, както „вътрешни“ (т.е. в рамките на организация), така и „външни“ (т.е. сходни инвестиционни посредници). Количествените и качествените критерии и прилаганите процеси следва да бъдат прозрачни и предварително определени, доколкото е възможно. Както количествените, така и качествените критерии може отчасти да се основават на преценка.

210. Когато се използват базирани на преценки подходи, инвестиционните посредници следва да гарантират достатъчно равнище на прозрачност и обективност, когато преценките се правят посредством:

- а. създаване на ясна писмена политика, която очертава параметрите и основните съображения, на които се основава преценката;

- б. предоставяне на ясна и пълна документация на окончателното решение по отношение на риска и измерването на изпълнението или приложените корекции с оглед на риска;
 - в. с участието на съответните контролни функции;
 - г. отчитане на личните стимули на персонала, който прави преценката и евентуалните конфликти на интереси;
 - д. прилагане на подходящи механизми за контрол и противодействие, включително например извършване на такива корекции в рамките на група, които включват служители на стопански единици, корпоративни и контролни функции и др.;
 - е. одобряване на оценката, направена от контролна функция или на подходящо йерархично ниво над функцията, която извършва оценката, напр. в ръководния орган в неговата управленска или надзорна функция или в комитета по възнагражденията.
211. Инвестиционните посредници следва да направят процеса на отчитане на риска прозрачен за категоризирания персонал, включително всички елементи, които се основават на преценка, а не на обективни факти или данни.
212. Ако крайният резултат след прилагане на мерки по преценка значително се различава от първоначалния резултат чрез използването на предварително определени мерки, инвестиционните посредници следва да предоставят подробна информация на комитета за възнагражденията или на надзорната функция.

14.1 Процес на измерване на резултатите от дейността и риска

213. Променливото възнаграждение на категоризирания персонал следва да бъде приведено в съответствие с всички рискове и резултатите, постигнати от инвестиционния посредник, стопанската единица и съответното физическо лице. Относителното значение на всяко ниво на критериите за изпълнение следва да бъде предварително определено в политиките за възнагражденията и достатъчно добре балансирано за отчитане на целите на всяко ниво, позиция или отговорностите, поети от члена на персонала, стопанската единица, в което той или тя работи и настоящи и бъдещи рискове.

14.1.1 Оценки на риска

214. Инвестиционният посредник следва да определи целите на инвестиционния посредник, звената, осъществяващи дейност и персонала. Тези цели следва да бъдат получени от неговата дейност и рисковата стратегия, корпоративните ценности, рисковия апетит и дългосрочните интереси и да отчитат също така цената на капитала и ликвидността на инвестиционния посредник. Инвестиционните посредници следва да направят оценка на постиженията на стопанските единици и членовете на

категоризирания персонал на инвестиционния посредник по време на периода на начисляване в съответствие с техните цели.

215. Инвестиционните посредници следва да вземат предвид всички настоящи и бъдещи рискове, независимо дали са балансови или задбалансови, като правят разграничение между свързани с инвестиционния посредник рискове, стопански единици и физически лица. Въпреки че инвестиционните посредници обикновено поемат всички видове риск на ниво инвестиционен посредник, на ниво отделни членове на категоризирания персонал или стопански единици само някои видове риск може да бъдат от значение.
216. Инвестиционните посредници следва също така да използват показатели за отчитане на риска, свързан с възнаграждението, при което точното количествено определяне на рисковата експозиция е трудно, например репутационния и операционния риск. В такива случаи оценката на риска следва да се основава на подходящи косвени показатели, включително рискови показатели, капиталови изисквания или сценариен анализ.
217. За консервативно отчитане на всички съществени рискове на ниво инвестиционен посредник и стопанска единица инвестиционните посредници следва да използват същите методи за измерване на риска, които се използват за целите на вътрешното измерване на риска, напр. в рамките на процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала. Инвестиционните посредници следва да вземат предвид очакваните и неочакваните загуби и извънредните условия.
218. Инвестиционните посредници следва да могат да покажат пред компетентния орган как изчисленията на риска са разбити по бизнес звена и различни видове рискове. Степента и качеството на методите и моделите, използвани в рамките на процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала, следва да бъдат отразени от инвестиционния посредник по пропорционален начин в политиката за възнагражденията.

14.1.2 Критерии за изпълнение, отчитащи риска

219. Инвестиционните посредници следва да определят и документират както количествени, така и качествени, включително финансови и нефинансови критерии за ефективност за физически лица, стопански единици и инвестиционния посредник. Критериите за ефективност следва да не насърчават поемането на прекомерни рискове или продажбата на неподходящи продукти.
220. Инвестиционните посредници следва да използват подходящ баланс между количествени и качествени критерии, както и между абсолютни и относителни критерии.
221. Критериите, използвани за измерване на риска и изпълнението, следва да бъдат възможно най-тясно обвързани с решенията, взети от члена на категоризирания персонал и категорията на членовете на персонала, която подлежи на измерване на изпълнението

и следва да гарантират, че процесът на предоставяне на възнаграждението има подходящо въздействие върху поведението на персонала.

222. Критериите за изпълнение следва да включват осъществими цели и мерки, върху които членът на категоризирания персонал има известно пряко влияние. При оценяването на изпълнението следва да се измерват действително реализираните резултати и постижения.
223. Количествените критерии следва да покриват период, който е достатъчно дълъг, за да обхване правилно риска, поет от членове на категоризирания персонал, стопанските единици и инвестиционния посредник и следва да бъдат коригирани спрямо риска и да включват мерки за икономическа ефективност. Инвестиционните посредници следва също така да използват критерии за изпълнение за управляваните от тях активи. Примери за количествени показатели за резултатите, използвани в сектора на управление на активите, които изпълняват горепосочените разпоредби, са вътрешна норма на възвръщаемост (IRR), печалба преди лихви, данъци и амортизационни отчисления (EBITDA), коефициент алфа, абсолютни и относителни печалби, коефициент на Шарп и набиране на активи.
224. Показателите за оперативна ефективност (напр. печалби, приходи, производителност, разходи и количествени показатели) или някои пазарни критерии (напр. цена на акции и обща възвръщаемост за акционера) не включват изрична корекция за риск и са много краткосрочни и следователно не са достатъчни, за да обхванат всички рискове от дейностите на члена на категоризирания персонал. Тези критерии за резултати изискват допълнителни корекции за риск.
225. Качествените критерии (напр. постигането на резултатите, спазването на стратегията в рамките на рисковия апетит и следене на спазването на нормативните изисквания) следва да бъдат от значение на ниво инвестиционен посредник, стопанската единица или на индивидуално ниво. Примери за качествени критерии са постигането на стратегически цели, удовлетвореност на клиентите, придържане към политика за управление на риска, спазване на вътрешните и външни правила, лидерство, работа в екип, способност за творчество, мотивация и сътрудничество с други стопански единици, вътрешен контрол и корпоративни функции.

14.1.3 Специфични критерии за контролни функции

226. Когато персоналят с контролни функции получава променливо възнаграждение, това следва да бъде оценено и променливата част на възнаграждението се определя отделно от контролираните от него стопански единици, включително изпълнението, което произтича от бизнес решения (напр. одобрение на нов продукт), при които участва контролната функция.

227. Критериите, използвани за оценка на резултатите и рисковете, следва основно да се основават на целите на функциите за вътрешен контрол. Променливото възнаграждение за контролните функции следва да произтича предимно от целите на контрола. Тяхното променливо възнаграждение може да се основава също до известна степен на резултатите на инвестиционния посредник като цяло. Инвестиционният посредник следва да разгледа възможността за определяне на значително по-ниско съотношение между променливите и постоянните елементи на възнаграждението на служителите с контролни функции в сравнение със стопанските единици, които те контролират.
228. Ако ръководителят на функцията за управление на риска (главен мениджър по риска или CRO), когато е създадена такава, е също така член на ръководния орган, принципите, посочени в точки 226 и 227, следва да се прилагат и за неговото възнаграждение.
229. Когато инвестиционен посредник не създаде и не поддържа функция по одит или управление на риска, той следва да може да докаже при поискване, че критериите за изпълнение относно персонала, който отговаря за съответните процеси, не предвиждат стимули за извършване на процесите на контрол по неподходящ начин.

14.2 Процес на предоставяне

230. Инвестиционните посредници следва да определят премии. При определяне на премии или индивидуални предоставени възнаграждения инвестиционните посредници следва да разглеждат всички текущи рискове, очаквани загуби, пресметнати неочаквани загуби и извънредни условия, свързани с дейностите на инвестиционния посредник.
231. Променливото възнаграждение следва да бъде предоставяно след края на период на начисляване. Периодът на начисляване следва да бъде най-малко една година. Когато се използват по-дълги периоди, различните периоди на начисление могат да се припокриват, например ако дадена година нов дългогодишен период започва всяка година.
232. След периода на начисление инвестиционният посредник следва да определи променливото възнаграждение на отделни членове на категоризирания персонал като пренася критериите за ефективност и корекциите на риска в предоставени действителни възнаграждения. По време на този процес на предоставяне инвестиционният посредник следва да коригира възнаграждението за потенциални неблагоприятни развития в бъдеще („предварителната корекция на риска“).

14.2.1 Определяне на премии за категоризирания персонал

233. Инвестиционните посредници следва да определят една или повече премии за периода, за който се предоставя променливо възнаграждение, и да изчислят цялата премия на инвестиционния посредник за категоризиран персонал като сумата на тези премии. Премиите следва да бъдат свързани с изпълнението на инвестиционния

посредник. Освен това служителите могат да се възползват от подходящи отсрочени лихвени плащания, за които не е определена премия.

234. При определяне на премиите инвестиционните посредници следва да вземат предвид съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение, приложимо към категориите категоризиран персонал, критериите за изпълнение и риск, определени за целия инвестиционен посредник, целите на контрола и финансовото състояние на инвестиционния посредник, включително неговата капиталова база и ликвидност. Показателите за резултати, използвани за изчисляване на премиите, следва да включват показатели за дългосрочни резултати и вземат предвид реализираните финансови резултати. Следва да бъде осигурено внимателно използване на счетоводни методи и методи за оценка, което да предоставя вярна и точна оценка на финансовите резултати, капиталовата база и ликвидността.
235. Премиите не следва да бъдат определени на дадено ниво, за да отговарят на исканията за възнаграждения.
236. Инвестиционните посредници следва да имат подходящи процедури и проверки при определяне на цялостните премии.
237. Когато инвестиционните посредници използват подхода „отгоре-надолу“, те следва да определят размера на премиите на ниво инвестиционен посредник, който впоследствие е напълно или частично разпределен между стопанските единици и контролните функции след оценка на техните резултати. Индивидуалните предоставени възнаграждения впоследствие следва да се основават на оценката на изпълнението на лицето.
238. Когато инвестиционните посредници определят премиите при подход „отдолу-нагоре“, процесът следва да започне на нивото на отделен член на персонала. В зависимост от критериите за изпълнение, с които се оценява персонала, разпределението на премии следва да се извърши за члена на персонала; премията на стопанската единица и на инвестиционния посредник е равна на сумата на потенциалните предоставени суми, разпределени на съответните подчинени нива. Инвестиционният посредник следва да гарантира, че нейното цялостно изпълнение е взето предвид по подходящ начин.
239. При разпределянето на премиите до нивото на стопанската единица или отделен член на персонала, разпределението следва да се основава, където е подходящо, на предварително определени формули и базирани на преценки подходи. Инвестиционните посредници могат да използват система от показатели за оценка или други подходящи методи за комбиниране на различни подходи.
240. При избора на подход инвестиционните посредници следва да отчитат следното: формулите са по-прозрачни и следователно водят до ясни стимули, тъй като членът на персонала познава всички фактори, които определят неговото или нейното променливо

възнаграждение. Въпреки това, формулите не могат да обхващат всички цели, най-вече качествените, които могат да бъдат по-добре обхванати от базирани на преценки подходи. Базираният на преценки подход дава повече гъвкавост на управлението и следователно може да намали основания на риска стимулиращ ефект на променливото възнаграждение, основаващо се на изпълнение. Поради това той следва да се прилага с подходящ контрол и в добре документиран и прозрачен процес.

- 241. Фактори като бюджетни ограничения, задържане на персонала и съображения при наемането, субсидиране между стопанските единици и т.н. не трябва да са водещи при разпределението на премиите, тъй като те могат да отслабят връзката между изпълнение, риск и възнаграждение.
- 242. Инвестиционните посредници следва да поддържат данни за начина, по който са определени премиите и възнагражденията на персонала, включително как са комбинирани оценките, основани на различни подходи.

14.2.2 Предварителната корекция за риск в процеса на предоставяне

- 243. Инвестиционните посредници следва да определят премията и променливото възнаграждение, които да бъдат предоставени въз основа на оценка на изпълнението и поетите рискове. Корекцията за рисковете, преди да бъде извършено предоставянето („предварителна корекция на риска“), следва да се основава на показатели за риска и да гарантира, че предоставеното променливо възнаграждение е в пълно съответствие с поетите рискове. Критериите, използвани за предварителната корекция за риск, следва да бъдат достатъчно подробни, за да отразяват всички значими рискове.
- 244. В зависимост от наличието на критерии за коригиране на риска, инвестиционните посредници следва да определят нивото, на което те прилагат предварителни корекции на риска във връзка с изчисляването на премиите. Това следва да бъде на нивото на стопанската единица или на нивото на негови организационни структури, например търговската платформа или отделния член на персонала.
- 245. Отчитането на риска следва да бъде постигнато чрез използване на критерии за изпълнение, коригирани спрямо риска, включително критерии за изпълнение, които са коригирани спрямо риска на базата на отделни показатели за риска. Следва да се използват количествени и качествени критерии.
- 246. Предварителните корекции за риск, направени от инвестиционните посредници, когато те се основават на количествени критерии, следва в голяма степен да разчитат на съществуващи показатели в рамките на инвестиционните посредници, използвани за други цели на управление на риска. Когато корекции на тези мерки се осъществяват в рамките на процесите на управление на риска, инвестиционните посредници следва също така да извършват последователни промени в рамката на възнагражденията.

247. При измерване на рентабилността на инвестиционния посредник и неговите стопански единици, измерването следва да се основава на нетните приходи, при което са включени всички преки и непреки разходи, свързани с дейността. Инвестиционните посредници не следва да изключват разходите за корпоративни функции, например разходи за ИТ, административните разходи за групата или преустановени дейности.
248. Инвестиционните посредници следва да извършват предварителни качествени корекции на риска при определяне на премиите и възнагражденията на категоризирания персонал, например чрез използването на балансирана система от показатели за оценка, която изрично включва съображения относно риска и контрола като нарушения на спазването, нарушения на рискови лимити и показатели за вътрешен контрол (напр. въз основа на резултатите от вътрешния одит) или други сходни методи.

15. Процес на изплащане на променливото възнаграждение

249. Без да се засяга прилагането на освобождаванията по член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034, инвестиционните посредници следва да изплащат променливото възнаграждение отчасти авансово и отчасти разсрочено, а когато е необходимо – в инструменти и парични средства в съответствие с член 32 от Директива (ЕС) 2019/2033. Когато висок размер на променливото възнаграждение се изплаща в инструменти, инвестиционните посредници следва да преценят дали съобразяването на риска с рисковия профил на инвестиционния посредник или управяването от него активи би се подобрило, ако се предостави комбинация от различни инструменти. Преди изплащането на разсрочената част от парични средства или придобиването на разсрочени инструменти, извършването на преоценка на изпълнението и ако е необходимо, последваща корекция на риска следва да прилагат за привеждане в съответствие на променливо възнаграждение с допълнителни рискове, които са били установени или са се случили след предоставянето. Това се прилага също така, когато се използват многогодишни периоди на начисляване.

15.1 Неразсрочени и разсрочени възнаграждения

250. Без да се засяга прилагането на освобождаванията по член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034, инвестиционните посредници следва да прилагат график за разсрочване, в който по подходящ начин е съгласувано възнаграждението на персонала с дейностите на инвестиционния посредник, икономическия цикъл и рисковия профил и дейностите на членовете на категоризирания персонал, така че достатъчна част от променливото възнаграждение може да бъде коригирана спрямо резултатите за риска с течение на времето чрез последващи корекции за риск.
251. Графикът на разсрочване се определя от различни компоненти:
- а. частта от променливото възнаграждение, която се разсрочва (раздел 15.2);

- б. продължителността на периода на разсрочване (раздел 15.2);
 - в. бързината на придобиване на разсроченото възнаграждение, включително времето от края на периода на начисление до придобиването на първата разсрочена сума (раздел 15.3).
252. В рамките на графика за разсрочване инвестиционните посредници следва да вземат предвид формата, в която е предоставено променливото възнаграждение с разсрочено изплащане, и следва, когато е уместно, да разграничават своите графици за разсрочване чрез промяната на тези елементи за различните категории категоризиран персонал. Комбинацията от тези елементи следва да доведе до ефективен график на разсрочване, в който ясни стимули за дългосрочно-ориентирано поемане на риск са предоставени от прозрачни процедури за отчитане на риска.

15.2 Период на разсрочване и дял на разсроченото възнаграждение

253. Периодът на разсрочване започва след предоставяне на възнаграждението (напр. в момента на изплащане на предварителната част от променливото възнаграждение). Разсрочване може да се приложи и към двата вида променливо възнаграждение, парични средства и инструменти.
254. При определяне на действителния период на разсрочване и частта, която да бъде разсрочена в съответствие с минималните изисквания съгласно член 32, параграф 1, буква л) от Директива (ЕС) 2019/2034, инвестиционните посредници следва да разгледат:
- а. отговорностите и правата на категоризирания персонал и задачите, които той изпълнява;
 - б. икономическия цикъл и характера на дейностите на инвестиционния посредник;
 - в. очакваните колебания в икономическата дейност и изпълнението, рискове за инвестиционния посредник и стопанската единица и въздействието на категоризирания персонал върху тези колебания;
 - г. съотношението между променливите и постоянните елементи на общото възнаграждение и абсолютния размер на променливото възнаграждение.
255. Инвестиционните посредници следва да определят за кои категории категоризиран персонал, също и като се вземат предвид техните роли и отговорности, следва да се прилагат периоди на разсрочване, по-дълги от изисквания минимален период от най-малко от три до пет години, за да се гарантира, че променливото възнаграждение е съобразено с рисковия профил в дългосрочен план. Когато по-дълги многогодишни периоди на начисление се използват и когато по-дългият период на начисление предоставя повече сигурност за рискове, които са се проявили от началото на периода на

начисление, инвестиционните посредници следва да вземат предвид този факт при определянето на периодите на разсрочване и задържане и могат, когато е уместно, да въведат периоди на разсрочване, които са по-кратки от периодите на разсрочване, които биха били целесъобразни, когато се използва едногодишен период на начисление се използва. Минималното изискване за тригодишен период на разсрочване важи във всички случаи.

256. Инвестиционните посредници следва да определят съответната част от възнаграждението, която следва да бъде разсрочена за дадена категория категоризиран персонал или един член на категоризирания персонал в размер на или над минималната ставка от 40 %. В случай на особено високи суми на променливо възнаграждение делът на разсрочването за такива членове на персонала следва да бъде най-малко 60 %.
257. Инвестиционните посредници следва да определят какво ниво на променливото възнаграждение представлява особено висок размер, като вземат предвид средния размер на възнагражденията, изплатени в рамките на инвестиционния посредник, доклада на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията, когато е наличен, и националните и други резултати от сравнителния анализ на възнагражденията, когато са налични, и праговете, определени от компетентните органи. При прилагането на насоките, компетентните органи следва да установят абсолютен или относителен праг, като се отчитат горепосочените критерии. Възнаграждение на или над този праг следва винаги да се разглежда като отличаващо се с особено висок размер.
258. Когато инвестиционните посредници определят частта, която е разсрочена с поредица от абсолютни стойности (напр. част между 0 и 100: 100 % авансово; част между 100 и 200: 50 % авансово и останалата част разсрочено; и част над 200: 25 % авансово и останалата част разсрочено), инвестиционните посредници следва да могат да покажат пред компетентния орган, че на среднопретеглена база за всеки член на категоризирания персонал инвестиционния посредник зачита от 40 до 60 % минимален праг за разсрочване и че разсрочената част е подходяща и надлежно съобразена с естеството на дейността, неговите рискове и дейностите на въпросния член на категоризирания персонал.
259. Когато общите принципи на националното договорно и трудово законодателство не позволяват значително намаляване на променливото възнаграждение при слаби или отрицателни финансови резултати на инвестиционния посредник, инвестиционните посредници следва да прилагат схема за разсрочване и да използват инструменти за предоставянето на променливо възнаграждение, които гарантират, че са приложени последващи корекции за риск, доколкото е възможно. Това може да включва всяко от следните:
- а. определяне на по-дълги периоди на разсрочване;

- б. избягване на употребата на пропорционално придобиване в ситуации, когато може да се прилага удържане, но искането за възстановяване на изплатени суми ще бъде обект на правни пречки;
- в. предоставяне на по-голяма част от променливото възнаграждение в инструменти, което е приведено в съответствие с изпълнението на инвестиционния посредник и подлежи на достатъчно дълги периоди на разсрочване и задържане.

15.3 Придобиване на разсрочените възнаграждения

260. Първата разсрочена част не следва да бъде придобита по-рано от 12 месеца след началото на периода на отлагане. Периодът на разсрочване завършва, когато бъде придобито предоставеното променливо възнаграждение или когато сумата бъде намалена до нула, тъй като се прилага удържане.
261. Разсроченото възнаграждение следва да се придобива изцяло в края на периода на разсрочване или да бъде разпределено на няколко плащания в хода на периода на разсрочване в съответствие с член 32, параграф 3 от Директива (ЕС) 2019/2034.
262. Пропорционално придобиване означава, например за период на разсрочване от четири години, че в края на години $n+1$, $n+2$, $n+3$ и $n+4$, една четвърт от разсроченото възнаграждение бива придобита, като n е моментът, в който се заплаща авансовата част на предоставеното променливо възнаграждение.
263. Придобиването не следва да се случва по-често от веднъж годишно, за да се гарантира правилната оценка на рисковете преди прилагането на последващи корекции.

15.4 Предоставянето на променливи възнаграждения в инструменти

264. Инструментите, използвани за предоставянето на променливо възнаграждение, следва да допринасят за приваждането в съответствие на променливото възнаграждение с изпълнението и рисковете на инвестиционния посредник.
265. Инвестиционните посредници следва да отдават приоритет на използването на инструменти, както е посочено в член 32, буква й) от Директива (ЕС) 2019/2034, емитирани от самия инвестиционен посредник. Инвестиционните посредници могат също така да използват инструментите, изброени в член 32, буква й), подточки i), ii) и iii) от Директива (ЕС) 2019/2034, емитирани в обхвата на консолидацията. Променливото възнаграждение може да се състои от баланс между различните видове инструменти.
266. Когато инвестиционен посредник не емитира допустими инструменти, но не се ползва от освобождаване по член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034, той следва да подаде заявление за използването на алтернативен механизъм, с което да докаже, че не емитира такива инструменти.

267. При вземането на решения по заявления за използване на алтернативни механизми компетентните органи следва да вземат предвид:
- а. че инвестиционните посредници, които са акционерни дружества (допуснати и такива, които не са допуснати до търговия на регулиран пазар), са емитирали акции и следователно като цяло акции и при всички случаи инструменти, свързани с акции, са на разположение за изплащане на променливо възнаграждение;
 - б. дали би било възможно и пропорционално за инвестиционния посредник да използва свързани с акции инструменти или равностойни непарични инструменти в зависимост от правната структура на инвестиционния посредник;
 - в. дали са използвани „други инструменти“ по смисъла на член 32, буква й), подточка iii) от Директива (ЕС) 2019/2034, което зависи от това дали даден инвестиционен посредник или инвестиционен посредник в обхвата на консолидацията вече е издал такива инструменти и достатъчни количества от тези инструменти са на разположение. Когато инвестиционните посредници са основно финансирани на едро или разчитат до голяма степен на допълнителен капитал от първи ред, капитал от втори ред или дълг при споделяне на загуби за изпълнение на своите капиталови изисквания, подобни инструменти следва да бъдат на разположение за целите на променливото възнаграждение, при условие че тези „други инструменти“ са в съответствие с Делегирания регламент на Комисията по линия на Директивата за инвестиционните посредници;
 - г. дали съгласно националното трудово законодателство съществуват специфични изисквания, които възпрепятстват използването на емитиран допустим инструмент за изплащане на променливо възнаграждение.
268. Свързани с акции или други равностойни непарични инструменти (напр. правата върху увеличението на стойността на акциите, видове синтетични акции) са тези инструменти или договорни задължения, включително инструменти, основани на парични средства, чиято стойност се определя въз основа на пазарната цена или, когато не е налична пазарна цена, справедливата стойност на акцията или еквивалентно право на собственост и отчита пазарната цена или справедливата стойност. Всички тези инструменти следва да имат същото въздействие по отношение на способността за покриване на загуби като акциите или равностойните права на собственост.
269. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че разполагат с предоставените инструменти, когато променливото възнаграждение под формата на инструменти се придобива. Инвестиционните посредници могат да решат да не държат инструментите по време на периода на разсрочване, но в този случай следва да вземат предвид съответните пазарни рискове.
270. Инструментите следва да бъдат оценявани по пазарната цена или справедливата им стойност към датата на предоставяне на тези инструменти. Тази цена е основа за

определянето на първоначалния брой инструменти и за по-късни последващи корекции на броя на инструментите или тяхната стойност. Тези оценки следва също да се извършват преди придобиването за гарантиране, че последващите корекции за риск са приложени правилно и преди изтичането на периода на задържане. Инвестиционни посредници, които не са допуснати до търговия на регулиран пазар, могат да определят стойността на правата на собственост и свързаните с капиталовите дялове инструменти въз основа на последните годишни финансови резултати.

271. Инвестиционните посредници може да предоставят определен брой или номинална сума от разсрочените инструменти като използват различни техники, включително попечителски „депо“ споразумения и договори на попечител, при условие че във всеки случай броят или номинална стойност на предоставените инструменти са осигурени на категоризирания персонал при придобиване, освен ако те са намалени с прилагането на изискване за удържане. Инвестиционните посредници следва да гарантират, че предоставените инструменти са на разположение за изплащане на възнаграждения на служителите най-късно при придобиването им.
272. Инвестиционните посредници не следва да заплащат лихва или дивидент върху инструменти, които са предоставени като променливо възнаграждение съгласно споразумения за разсрочване на категоризирания персонал; това означава също, че лихвите и дивидентите, платими през периода на разсрочване, не следва да бъдат платени на персонала след края на периода на разсрочване. Тези плащания следва да се третираят като получени и притежавани от инвестиционния посредник. Същото следва да се прилага и за непаричните инструменти, които отразяват инструментите на управляваните портфейли.

15.5 Минимална част от инструментите и тяхното разпределение във времето

273. Когато е приложимо, изискването за плащане, в съответствие с член 32, параграф 1, буква й) от Директива (ЕС) 2019/2034, на минимум 50 % от всяко променливо възнаграждение в инструменти. Инвестиционните посредници следва да прилагат това изискване еднакво по отношение на нерассрочената и рассрочената част или да решат да предоставят по-голяма част от рассрочената част от възнаграждението в инструменти, при условие че е изпълнено общо минималното изискване от 50 %.
274. Инвестиционните посредници следва да отдават приоритет на използването по-скоро на инструменти, отколкото на предоставянето на променливо възнаграждение в парични средства. Инвестиционните посредници следва да определят дали процентът, който се предоставя под формата на инструменти, да бъде 50 % или повече. Когато инвестиционните посредници предоставят по-голям дял от 50 % от променливото възнаграждение в инструменти, те следва да дадат приоритет на по-голям дял от инструменти в рамките на рассрочената част от променливия елемент на възнаграждението.

275. Съотношението на променливото възнаграждение, което се изплаща в инструменти следва да бъде изчислено като съотношението между сумата на променливото възнаграждение, предоставено под формата на инструменти и сумата на променливите възнаграждения, предоставени в парични средства, в инструменти и под всякаква друга форма. Всички суми трябва да бъдат оценени в момента на предоставяне, освен ако не е предвидено друго в настоящите насоки.

15.6 Политика на задържане

276. Периодът на задържане, прилаган за променливото възнаграждение, изплатено в инструменти следва да бъде определен с подходяща продължителност, за да изравни стимулите с дългосрочните интереси на инвестиционния посредник.

277. Инвестиционният посредник трябва да бъде в състояние да обясни по какъв начин политиката за задържане е свързана с други мерки за отчитане на риска и как те правят разграничение между инструменти, платени авансово и разсрочени инструменти.

278. При определянето на периода на задържане инвестиционните посредници следва да отчитат общата продължителност на разсрочването и планирания период на задържане и въздействието на категорията на категоризирания персонал върху рисковия профил на инвестиционните посредници и продължителността на икономическия цикъл от значение за категорията на персонала.

279. По-дълъг период на задържане, както се прилага по принцип за целия категоризиран персонал, следва да се вземе предвид в случаите, когато рисковете, които съпътстват изпълнението, може да се проявят след края на разсрочването и стандартен период на задържане, поне за персонала с най-голямо въздействие върху рисковия профил на инвестиционните посредници.

280. За предоставени инструменти следва да бъде определен период на задържане от най-малко една година. По-дълги периоди следва да бъдат определени по-специално, когато последващите корекции на риска основно зависят от промени в стойността на инструментите, които са били предоставени. Когато периодът на разсрочване е най-малко пет години, период на задържане на разсрочената част от поне шест месеца може да бъде наложен за категоризирания персонал, различен от членовете на ръководния орган и висшето ръководство, за които следва да бъде приложен минимален период на задържане от една година.

15.7 Корекция за риск

15.7.1 Удържане и възстановяване на изплатени суми

281. Изискванията за удържане или възстановяване на изплатени суми са изрични механизми за последваща корекция за риск, когато самият инвестиционен посредник

коригира възнаграждението на члена на категоризирания персонал въз основа на такива механизми (напр. чрез намаляване на предоставено парично възнаграждение или чрез намаляване на броя или стойността на предоставените инструменти).

282. Без да накърняват общите принципи на националното договорно или трудово законодателство, в съответствие с член 32, параграф 1, буква м) от Директива (ЕС) 2019/2034 инвестиционните посредници трябва да са в състояние да прилагат изисквания за удържане или възстановяване на изплатени суми до 100 % от общото променливо възнаграждение, независимо от използвания метод за плащане, включително разсрочване или мерки за задържане.
283. Последващите корекции за риск следва винаги да бъдат свързани с резултатите или риска. Те следва да отговорят на действителните резултати, свързани с риска или промени в съществуващите рискове на инвестиционните посредници, дейността или дейностите на персонала. Те не следва да се основават на размера на платените дивиденди или развитието на цената на акциите.
284. Инвестиционните посредници следва да анализират дали техните първоначални предварителни корекции за риск са били достатъчни, напр. дали рисковете са били пропуснати или подценени или нови рискове са били идентифицирани или са се появили неочаквани загуби. Степента, в която е необходима последваща корекция за риск, зависи от точността на предварителната корекция за риск и следва да се определи от инвестиционния посредник въз основа на бек-тестове.
285. В съответствие с член 32, параграф 1, буква м) от Директива (ЕС) 2019/2034 при определянето на критерии за прилагането на удържането и възстановяването на изплатени суми инвестиционните посредници следва също така да определят период, по време на който ще се прилага удържане или възстановяване на изплатени суми. Този период следва да покрива най-малко сроковете на разсрочване и задържане. Инвестиционните посредници могат да направят разграничение между критерии за прилагането на удържане и възстановяване на изплатени суми. Възстановяването на изплатените суми следва по-специално да се прилага в случай на измама или друго поведение с умисъл или груба небрежност, което е довело до значителни загуби.
286. Инвестиционните посредници следва да използват поне първоначално използваните критерии за изпълнение и риска, за да гарантират връзка между първоначалната оценка на резултатите и тяхното бек-тестване. Инвестиционните посредници следва, в допълнение към критериите, определени в член 32, параграф 1, буква м), подточки i) и ii) на Директива (ЕС) 2019/2034, да прилагат специфични критерии, включително:
- а. доказателство за нарушение или груба грешка от член на персонала (напр. нарушение на кодекс за поведение и други вътрешни правила, по-специално относно рисковете);

- б. дали инвестиционният посредник и/или стопанската единица впоследствие претърпява значителен спад в своите финансови резултати (напр. специфични бизнес показатели);
 - в. дали инвестиционният посредник и/или стопанската единица, при които член на категоризирания персонал работи, са претърпели значителен пропуск при управлението на риска;
 - г. значителни увеличения на икономическата или регулаторна капиталова база на инвестиционния посредник или стопанската единица;
 - д. всякакви регулаторни санкции, напр. наказателни, административни, дисциплинарни или други, когато поведението на член на категоризирания персонал е допринесло за санкцията.
287. Когато удържането може да се прилага само към момента на придобиване на разсрочено плащане, инвестиционните посредници могат да избират, когато е възможно, да прилагат възстановяване на изплатени суми след изплащането или придобиване на променливото възнаграждение. Прилагането на удържане може да не е възможно, когато се прилага дерогацията по член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034, тъй като не се прилага изискването за разсрочване на променливото възнаграждение; инвестиционните посредници следва да гарантират, че може да се приложи възстановяване.
288. Изискванията за удържане и възстановяване на изплатени суми следва да водят до намаляване на размера на променливото възнаграждение, когато е уместно. При никакви обстоятелства не би следвало изрична последваща корекция за риск да води до увеличение на първоначално предоставеното променливо възнаграждение или когато удържане или възстановяване на изплатени суми вече е било приложено в миналото, до увеличение на намаленото променливо възнаграждение.

15.7.2 Непреки корекции

289. Инвестиционните посредници следва да използват инструменти за променливо възнаграждение, когато на цената се отразят промените в резултатите или риска на инвестиционния посредник. Развитието на цената на акциите или цената на други инструменти не следва да се разглеждат като заместител на изрични последващи корекции за риск.
290. Когато инструментите са предоставени и персонала, след сроковете за разсрочване и задържане, продаде тези инструменти или инструментът е изплатен в парични средства на своя окончателен падеж, персоналет следва да може да получи дължимата сума. Сумата може да бъде по-висока от първоначално предоставената сума, когато пазарната цена или справедливата стойност на инструмента е нараснала.

Дял V — Инвестиционни посредници, които получават държавна помощ

16. Държавна подкрепа и възнаграждение

291. В съответствие с раздел 6 от настоящите насоки, когато инвестиционните посредници се възползват от извънредна държавна помощ, компетентните органи и инвестиционни посредници следва да установят редовни контакти във връзка с определянето на премиите от възможни променливи възнаграждения и предоставянето на променливи възнаграждения за гарантиране спазването на член 31 от Директива 2019/2034/ЕС и всякакви допълнителни ограничения, наложени от компетентните органи. Всяко плащане на променливо възнаграждение следва да не застрашава спазването на установения план за възстановяване и изход от извънредна държавна помощ.
292. За инвестиционни посредници, които попадат в обхвата на Директива 2014/59/ЕС, Съобщението на Комисията относно прилагането от 1 август 2013 г. на правилата за държавна помощ в подкрепа на мерки в полза на банките в контекста на финансовата криза (2013/С 216/01) следва да се прилага в рамките на политиките за възнагражденията. Всяко условие по отношение на възнагражденията, наложено на инвестиционните посредници, когато държавната помощ е била одобрена от Комисията и предоставена и в рамките на всички свързани актове следва да бъде отразено по подходящ начин в политиката за възнагражденията на инвестиционните посредници.
293. Променливото възнаграждение на персонала на инвестиционния посредник не следва да възпрепятства правилното и своевременното изплащане на извънредната държавна помощ или постигането на целите, заложиени в плана за реструктуриране.
294. Инвестиционният посредник следва да гарантира, че премиите или придобиването и изплащането на променливо възнаграждение не застрашават навременното изграждане на неговата капиталова база и намаляване на зависимостта му от извънредна държавна помощ.
295. Компетентните органи следва да следят дали инвестиционният посредник отговаря на условията по член 31 от Директива (ЕС) 2019/2034 и могат да определят максимален процент от нетните приходи, който може да се използва за изплащането на променливото възнаграждение.

Дял VI – Компетентни органи

17. Политика за възнагражденията

296. Компетентните органи следва да прилагат основан на риска подход при надзора на политиките и практиките за възнагражденията на инвестиционните посредници и да ги

преразглеждат в съответствие с насоките на ЕБО относно процеса на надзорен преглед и оценка.

297. В рамките на своя надзорен преглед, като вземат предвид настоящите насоки, компетентните органи следва да гарантират, че инвестиционните посредници спазват изискванията относно политиките за възнагражденията, определени в Директива (ЕС) 2019/2034, и разпоредбите на РТС относно категоризирания персонал, включително че разполагат с подходящи неутрални по отношение на пола политики за възнагражденията за целия персонал и за категоризирания персонал.
298. Компетентните органи следва да гарантират, че инвестиционните посредници привеждат своята политика и практики за възнагражденията в съответствие със стратегията за дейността и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, като вземат предвид своята бизнес стратегия и рискова стратегия, корпоративната култура и ценности и рисковия профил.
299. Компетентните органи следва да гарантират, че политиките, практиките и процедурите за възнагражденията на инвестиционните посредници са подходящи, включително предоставянето на гарантирано променливо възнаграждение, обезщетения при прекратяване на трудово договор и пенсионни права по преценка на работодателя.
300. Компетентните органи следва да гарантират, че инвестиционните посредници са определили подходящо максимално съотношение между променливата и постоянната част от общото възнаграждение.
301. Компетентните органи следва да преразгледат разликата в заплащането на жените и мъжете в инвестиционните посредници и да предприемат последващи действия във връзка с всички признаци, че политиките за възнагражденията не са неутрални по отношение на пола.
302. Компетентните органи следва да бъдат удовлетворени от общия резултат от процеса на категоризиране и следва да преценят дали всички членове на персонала, чиито дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява, са били категоризирани и че всички изключения на персонала от категорията на категоризирания персонал, където персоналет е бил категоризиран единствено по количествените критерии в РТС, са добре обосновани и че съответните процеси, изложени в настоящите насоки и в РТС, са спазени.
303. Без да засягат други надзорни и дисциплинарни мерки и санкции, компетентните органи следва да изискват от инвестиционните посредници да предприемат подходящи действия с цел отстраняване на всички установени недостатъци. Когато инвестиционните посредници не спазват това искане, следва да се предприемат подходящи надзорни мерки.

20. Оповестявания

304. Компетентните органи следва да извършват преглед на публичните оповестявания на информацията относно възнагражденията, направени от инвестиционните посредници в съответствие с член 51 от Регламент (ЕС) 2019/2033, и следва да установят за кои инвестиционни посредници следва да бъде извършен редовен преглед на оповестяванията.
305. В допълнение към сравнителния анализ на свързаните с възнагражденията практики, изисквани съгласно член 34, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/2034 и дейността по събирането на данни относно високоплатените служители по смисъла на член 34, параграф 4 от посочената директива, компетентните органи следва да изискват периодична (или *ad hoc*) надзорна отчетност относно оповестяванията за възнагражденията, ако е уместно, с цел да наблюдават развитието на практиките за определяне на възнагражденията в рамките на инвестиционните посредници и по-специално в рамките на най-големите инвестиционни посредници в тази държава членка.

21. Колегии от надзорни органи

306. Колегиите от надзорни органи, създадени съгласно член 48 от Директива (ЕС) 2019/2034, следва да обсъдят въпросите относно възнагражденията в съответствие с процеса на надзорен преглед, като вземат предвид допълнителните области на надзорен преглед, който се изискват съгласно настоящите насоки.