

EBA/GL/2022/07

30/06/2022

Orientamenti

sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione e divario retributivo di genere ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034

Conformità e obblighi di notifica

Status giuridico dei presenti orientamenti

1. Il presente documento contiene orientamenti emanati in applicazione dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1093/2010 ⁽¹⁾. In conformità dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti e gli enti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.
2. Gli orientamenti definiscono la posizione dell'ABE in merito alle prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria o alle modalità di applicazione del diritto dell'Unione in un particolare settore. Le autorità competenti definite all'articolo 4, punto 2, del regolamento (UE) n. 1093/2010 cui si applicano gli orientamenti dovrebbero conformarsi a detti orientamenti integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono destinati principalmente agli enti finanziari.

Obblighi di notifica

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti devono notificare all'ABE entro il 27.12.2022 se sono conformi o se intendono conformarsi ai presenti orientamenti; in alternativa, sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna notifica da parte delle autorità competenti, queste sono ritenute dall'ABE non conformi. Le notifiche dovrebbero essere inviate trasmettendo il modulo disponibile sul sito web dell'ABE con il riferimento «EBA/GL/2022/07» da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti. Ogni eventuale variazione dello status di conformità deve essere altresì comunicata all'ABE.
4. Le notifiche sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3.

⁽¹⁾ Regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (GU L 331 del 15.12.2010, pag. 12).

Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

Oggetto

5. I presenti orientamenti specificano, per le finalità della vigilanza sulle politiche di remunerazione conformemente all'articolo 34 della direttiva (UE) 2019/2034, le informazioni che le imprese di investimento selezionate devono fornire alle autorità competenti per un'analisi comparativa delle tendenze e delle prassi di remunerazione, comprese le informazioni pubblicate ai sensi dell'articolo 51, primo comma, lettere c) e d), del regolamento (UE) 2019/2033 («dati sulle remunerazioni») e le informazioni da fornire per l'analisi comparativa del divario retributivo di genere («dati sul divario retributivo di genere»).
6. I presenti orientamenti specificano in quale modo le autorità competenti raccolgono i dati sulle remunerazioni e sul divario retributivo di genere (definiti collettivamente «dati per il benchmarking») presso le imprese di investimento e successivamente li trasmettono all'ABE.

Ambito di applicazione

7. Fatto salvo il paragrafo 8, i dati per il benchmarking dovrebbero essere raccolti e trasmessi all'ABE a livello individuale.
8. Ove trovi applicazione l'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033, i dati sulle remunerazioni dovrebbero essere raccolti e trasmessi all'ABE unicamente al livello di consolidamento ivi specificato.

Destinatari

9. I destinatari dei presenti orientamenti sono le autorità competenti quali definite all'articolo 4, punto 2) (e viii), del regolamento (UE) n. 1093/2010 e gli enti finanziari quali definiti all'articolo 4, punto 1), del regolamento citato che sono imprese di investimento quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1), della direttiva 2014/65/UE e soggette agli articoli 25 e 34 della direttiva (UE) 2019/2034 («imprese di investimento»).

Definizioni

10. Salvo diversa indicazione, i termini utilizzati e definiti nella direttiva (UE) 2019/2034 e nel regolamento (UE) 2019/2033 nonché negli orientamenti dell'ABE per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 hanno lo stesso significato nei presenti orientamenti.

Attuazione

Data di applicazione

11. I presenti orientamenti si applicano a decorrere dal 31 dicembre 2022.

Disposizioni transitorie

12. I dati per il benchmarking relativi all'esercizio finanziario che si conclude nel 2022, esclusi i dati sul divario retributivo di genere, dovrebbero essere trasmessi dalle imprese di investimento alle autorità competenti entro il 31 agosto 2023 e dalle autorità competenti all'ABE entro il 31 ottobre 2023. Il primo esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere dovrebbe riguardare l'esercizio finanziario 2023.

Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione e divario retributivo di genere ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034

1. Ambito delle imprese di investimento soggette all'esercizio di raccolta delle informazioni sulle remunerazioni

13. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere i dati sulle remunerazioni relativi ad almeno le tre imprese di investimento più grandi in termini di volume delle attività del rispettivo Stato membro, in modo tale da garantire, laddove possibile, una copertura pari ad almeno il 50 % del volume totale delle attività di tutte le imprese di investimento dello Stato membro in questione, e successivamente trasmettere tali dati all'ABE. Questi dati non dovrebbero comprendere le imprese di investimento che sono filiazioni di imprese di investimento per le quali i dati sono raccolti a livello consolidato.

2. Ambito delle imprese di investimento soggette all'esercizio di raccolta delle informazioni sul divario retributivo di genere

14. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere i dati sul divario retributivo di genere su base individuale presso le stesse imprese presso le quali raccolgono i dati sulle remunerazioni, ossia le imprese di investimento responsabili del consolidamento dei dati ai sensi dell'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033 o le imprese di investimento individuali incluse nel campione per il benchmarking in materia di remunerazioni soggette agli articoli 30 e 32 della direttiva (UE) 2019/2034, e successivamente trasmettere tali dati all'ABE.

15. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere i dati sul divario retributivo di genere a livello individuale presso le imprese di investimento con almeno 50 membri del personale, esclusi i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica. Ai fini dell'applicazione di questo paragrafo, le autorità competenti dovrebbero adoperarsi per raccogliere i dati sul divario retributivo di genere presso almeno cinque imprese di investimento cui si applicano l'articolo 32, paragrafo 1, lettere j) e l), e l'articolo 32, paragrafo 3, terzo comma, della direttiva (UE) 2019/2034, nonché presso almeno cinque imprese di investimento escluse dall'applicazione di tali disposizioni conformemente alla deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), di tale direttiva.

3. Trasmissione dei dati alle autorità competenti da parte delle imprese di investimento

16. Per consentire alle autorità competenti di raccogliere e trasmettere all'ABE i dati sulle remunerazioni conformemente ai presenti orientamenti, le imprese di investimento citate nella sezione 1 dovrebbero trasmettere alle autorità competenti entro il 15 giugno di ogni anno civile:
 - a. informazioni sulla remunerazione di tutto il personale come indicato nell'allegato I;
 - b. informazioni aggiuntive sulla remunerazione del personale più rilevante come indicato nell'allegato II e nell'allegato III;
 - c. informazioni sulle deroghe come specificato nell'allegato IV.
17. Per consentire alle autorità competenti di raccogliere e trasmettere all'ABE i dati sul divario retributivo di genere conformemente ai presenti orientamenti, le imprese di investimento citate nella sezione 2 dovrebbero trasmettere su base individuale alle autorità competenti le informazioni di cui all'allegato V ogni tre anni entro la data del 15 giugno, a partire dal 2024 in riferimento all'esercizio finanziario 2023.

4. Trasmissione all'ABE dei dati per il benchmarking da parte delle autorità competenti

4.1. Preparazione della trasmissione dei dati all'ABE da parte delle autorità competenti

18. Entro il 31 marzo dell'anno civile successivo a quello per cui devono essere raccolti i dati, le autorità competenti dovrebbero informare l'ABE circa l'elenco delle imprese di investimento che dovrebbero essere incluse:
 - a. nell'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni;
 - b. nell'esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere.
19. Per quanto possibile, si dovrebbe evitare di modificare il campione delle imprese di investimento, per garantirne la stabilità e consentire l'individuazione di cambiamenti nelle prassi delle imprese di investimento. Per le finalità di cui al paragrafo 18, le autorità competenti dovrebbero informare l'ABE di qualsiasi modifica rispetto alla raccolta di dati precedente, anche in relazione a modifiche delle denominazioni delle imprese di investimento o del loro identificativo dell'entità giuridica. Le autorità competenti dovrebbero informare tempestivamente le imprese di investimento che sono state selezionate per le raccolte di dati.
20. Previa comunicazione da parte dell'ABE, le autorità competenti dovrebbero escludere dall'elenco le imprese di investimento selezionate per il benchmarking in materia di remunerazioni che sono filiazioni di imprese madri nell'Unione stabilite in un altro Stato membro e per le quali i dati

pertinenti sono trasmessi all'ABE da un'altra autorità competente a un livello di consolidamento più elevato.

4.2. Trasmissione dei dati all'ABE

21. Le autorità competenti dovrebbero trasmettere i dati per il benchmarking dopo aver accertato la completezza, l'accuratezza e la plausibilità delle informazioni conformemente ai presenti orientamenti e a ogni altra specifica tecnica emanata dall'ABE, nelle modalità seguenti:
 - a. dati sulle remunerazioni: entro il 31 luglio di ogni anno;
 - b. dati sul divario retributivo di genere: entro il 31 luglio ogni tre anni, a partire dal 2024 in riferimento all'esercizio finanziario 2023.

5. Specifiche generali relative a tutti i dati per il benchmarking da segnalare

22. Nella trasmissione dei dati per il benchmarking ai sensi delle sezioni 3 e 4, le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero applicare le specifiche generali e sulla qualità dei dati di cui alla presente sezione e alla sezione 9, nonché le specifiche aggiuntive di cui alle sezioni 6, 7 e 8.
23. I dati per il benchmarking dovrebbero essere trasmessi utilizzando i dati di fine esercizio contabile in euro. Qualora la remunerazione sia indicata in una valuta diversa dall'euro, per la conversione delle cifre consolidate da segnalare si dovrebbe utilizzare lo stesso tasso di cambio applicato dalla Commissione europea per la programmazione finanziaria e il bilancio per il mese di dicembre dell'anno di riferimento ⁽²⁾.
24. Gli importi dovrebbero essere segnalati come importi interi, ossia non arrotondati, in euro (per esempio, 1 234 567 EUR anziché 1,2 milioni di EUR).
25. I dati per il benchmarking relativi all'anno civile in cui si è concluso l'esercizio finanziario dovrebbero essere trasmessi nell'anno civile successivo. Ad esempio, per l'esercizio di benchmarking relativo all'esercizio finanziario conclusosi in una data qualsiasi dell'anno «20yy», i dati saranno trasmessi nell'anno «20yy + 1». L'attribuzione degli importi alle componenti fissa e variabile della remunerazione dovrebbe essere conforme alla sezione 7 degli orientamenti dell'ABE per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

6. Specifiche aggiuntive per i dati sulle remunerazioni

26. Il numero dei membri del personale dovrebbe essere trasmesso come determinato alla fine dell'esercizio finanziario (ossia senza contare i membri del personale che hanno lasciato l'impresa durante l'esercizio finanziario, ma conteggiando i membri del personale che sono stati assunti nel corso dell'esercizio finanziario, tenendo conto dei loro accordi contrattuali sull'orario di lavoro).

⁽²⁾ L'ABE fornisce un link alle informazioni sul suo sito web insieme ai presenti orientamenti; il tasso di cambio è consultabile anche al seguente indirizzo:

http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm.

- a. Se il numero dei membri del personale deve essere trasmesso col metodo headcount, si dovrebbe inserire il numero delle persone fisiche indipendentemente dal numero delle ore di lavoro stabilite nel loro contratto o dalle variazioni del numero di membri del personale nel corso dell'anno, tenendo conto degli importi totali delle remunerazioni riconosciute per l'anno.
 - b. Se il numero dei membri del personale deve essere trasmesso come equivalente a tempo pieno, dovrebbe basarsi sulla percentuale del tempo per cui è assunto un singolo membro del personale rispetto a un contratto a tempo pieno (ad esempio, per un membro del personale che lavora il 50 % del tempo di un contratto a tempo pieno si deve indicare «0,5»).
27. Per le finalità degli allegati II e III, il personale più rilevante è il personale specificato nella lettera a) se l'impresa di investimento presenta i dati su base individuale, oppure nella lettera b) se l'impresa di investimento presenta i dati su base consolidata ai sensi dell'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033, mentre i membri dell'organo di gestione delle filiazioni sono segnalati nelle aree di attività anziché nella funzione «organo di gestione».
- a. Il personale più rilevante è il personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività da essa gestite su base individuale.
 - b. Il personale più rilevante è formato dall'aggregazione:
 - i. del personale più rilevante delle imprese di investimento che rientrano nell'ambito di consolidamento prudenziale e sono soggette alle disposizioni in materia di remunerazioni di cui agli articoli 30 e 32 della direttiva (UE) 2019/2034, indipendentemente dal fatto che il personale sia identificato a livello individuale o consolidato, e
 - ii. del personale più rilevante in altre entità cui gli articoli 30 e 32 della direttiva (UE) 2019/2034 si applicano unicamente su base consolidata, tenendo conto dei membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività da essa gestite su base consolidata.
28. Salvo diversamente indicato negli allegati dei presenti orientamenti, le informazioni sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario dovrebbero comprendere la remunerazione lorda fissa e variabile riconosciuta per l'anno considerato, ossia l'esercizio finanziario che precede l'anno di trasmissione delle informazioni.
29. L'attribuzione degli importi trasmessi alla componente fissa e alla componente variabile della remunerazione dovrebbe essere conforme alla sezione 7 degli orientamenti dell'ABE per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 ⁽³⁾.

⁽³⁾ Gli orientamenti sono pubblicati sul sito: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>.

30. Gli elementi non monetari imponibili della remunerazione dovrebbero essere inclusi con il loro equivalente monetario come «altre forme» di remunerazione.
31. Nella voce «di cui: differiti» dell'allegato II dovrebbero essere segnalati unicamente gli importi della remunerazione variabile riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento che sono stati differiti. La remunerazione variabile differita relativa a periodi precedenti dovrebbe essere trasmessa nel quadro delle informazioni aggiuntive nell'allegato II.
32. I pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro , la remunerazione variabile garantita e i benefici pensionistici discrezionali dovrebbero essere inclusi nell'importo della remunerazione variabile complessiva nell'allegato II e nella sottocategoria apposita. Inoltre, gli importi dovrebbero essere aggiunti alle righe specifiche nella sezione relativa alle informazioni aggiuntive nell'allegato II.
33. Se membri del personale più rilevante hanno lasciato l'impresa di investimento prima della fine dell'esercizio finanziario, dovrebbe essere trasmessa la remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario, compresi i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro e tutte le altre forme di remunerazione; tuttavia, questi membri del personale non dovrebbero essere inclusi nel numero dei membri del personale più rilevante trasmesso se il contratto era cessato prima della fine dell'esercizio finanziario. I membri del personale più rilevante che sono stati assunti dall'impresa di investimento durante l'esercizio finanziario dovrebbero essere inclusi nel numero dei membri del personale più rilevante, tenendo conto dei loro accordi contrattuali sull'orario di lavoro (ad esempio i membri del personale a tempo pieno che sono stati assunti durante l'esercizio finanziario sarebbero sempre conteggiati con un «1» alla fine dell'esercizio finanziario), e dovrebbe essere trasmessa l'intera remunerazione riconosciuta a questi membri del personale più rilevante per l'esercizio finanziario.
34. Per le finalità delle tabelle negli allegati I e III, il personale dovrebbe essere classificato nella funzione o nell'area di attività in cui svolge la parte prevalente delle proprie attività professionali. In tale funzione o area di attività dovrebbe essere incluso l'intero importo della remunerazione riconosciuta a tale membro del personale all'interno del gruppo o dell'impresa di investimento.
35. Ai fini dell'assegnazione dei membri del personale alle aree di attività e alle categorie di personale, le imprese di investimento dovrebbero considerare la propria organizzazione interna e quanto segue:
 - a. l'«organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica» dovrebbe comprendere i membri dell'organo di gestione al massimo livello di consolidamento che svolgono la funzione di supervisione e monitoraggio delle decisioni della dirigenza. Le imprese di investimento dovrebbero assegnare i membri degli organi di gestione delle filiazioni alla categoria «altri membri del personale più rilevante» nell'allegato II e alle rispettive aree di attività negli allegati I e III;
 - b. l'«organo di gestione nella sua funzione di gestione» dovrebbe comprendere i membri dell'organo di gestione al massimo livello di consolidamento che sono responsabili delle funzioni amministrative (ossia gli amministratori con incarichi esecutivi). Le imprese di investimento dovrebbero assegnare i membri degli organi di gestione delle filiazioni alla

categoria «altri membri dell'alta dirigenza» nell'allegato II e alle rispettive aree di attività negli allegati I e III;

- c. gli «altri membri dell'alta dirigenza» sono il personale quale definito all'articolo 3, paragrafo 1, punto 27), della direttiva (UE) 2019/2034 che è diverso dai membri dell'organo di gestione al massimo livello di consolidamento;
- d. i membri del personale che non sono «altri membri dell'alta dirigenza» né membri dell'organo di gestione dovrebbero essere segnalati in «altri membri del personale più rilevante»;
- e. la «negoiazione per conto proprio, sottoscrizione e collocamento di strumenti» dovrebbe comprendere i servizi e le attività di cui ai punti 3, 6 e 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE ⁽⁴⁾;
- f. la «consulenza in materia di investimenti ed esecuzione degli ordini» dovrebbe comprendere i servizi e le attività di cui ai punti 1, 2 e 5 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE;
- g. la «gestione di portafogli» dovrebbe comprendere i servizi e le attività di cui al punto 4 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE e il personale che gestisce attività nelle filiazioni che sono organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM) o gestori di fondi di investimento alternativi (GEFIA) soggetti all'applicazione degli articoli 30 e 32 della direttiva (UE) 2019/2034 su base consolidata;
- h. la «gestione di MTF/OTF» dovrebbe comprendere i servizi e le attività di cui ai punti 8 e 9 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE;
- i. le «funzioni di controllo indipendenti» dovrebbero comprendere unicamente il personale attivo nelle funzioni indipendenti di gestione del rischio, conformità alle norme e revisione interna quali descritte negli orientamenti dell'ABE sulla governance interna ⁽⁵⁾;
- j. «tutto il restante personale» dovrebbe comprendere il personale non incluso nelle lettere da a) a i).

36. Per le finalità dell'allegato II, la remunerazione variabile riconosciuta sulla base di periodi di valutazione pluriennali non rotativi annualmente, ossia quando le imprese di investimento non iniziano un nuovo periodo di valutazione pluriennale ogni anno, dovrebbe essere interamente imputata alla remunerazione variabile complessiva relativa all'esercizio finanziario in cui è stata riconosciuta, a prescindere dal momento in cui la remunerazione variabile viene effettivamente pagata o dalla durata del periodo di performance. L'importo di questa remunerazione variabile dovrebbe essere incluso anche nelle informazioni aggiuntive nell'allegato II.

37. Le imprese di investimento non soggette all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034 dovrebbero trasmettere nell'allegato II la remunerazione fissa e quella variabile del

⁽⁴⁾ Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari e che modifica la direttiva 2002/92/CE e la direttiva 2011/61/UE.

⁽⁵⁾ Orientamenti dell'ABE sulla governance interna ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034, sezione 15.

personale più rilevante cui si applica la deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera b), della direttiva citata.

7. Specifiche aggiuntive per la trasmissione di informazioni sulle deroghe nell'allegato IV

38. Le imprese di investimento dovrebbero specificare nell'allegato IV se sono soggette alle deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034 relative all'obbligo di pagare una parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari e sulla base di meccanismi di differimento, e fornire le informazioni richieste concernenti il personale più rilevante cui sono applicate le deroghe.
39. Le deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva 2013/36/UE dovrebbero essere considerate applicate se l'impresa di investimento soggetta alla deroga decide di non applicare i requisiti minimi per la quota da differire o pagare in strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 1, della direttiva citata (ad esempio si considera che è applicata una deroga se viene differito il 30 % della remunerazione variabile di un amministratore esecutivo oppure se tale remunerazione è differita per soli tre anni, in quanto non sono soddisfatti i requisiti minimi di un differimento del 40 % per almeno quattro anni).

8. Specifiche aggiuntive per la trasmissione del divario retributivo di genere nell'allegato V

40. Le imprese di investimento che partecipano all'esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere su base individuale, tenendo conto di tutto il personale, compreso quello operante nelle succursali nello stesso Stato membro che sono attive prevalentemente nello Stato membro in cui è stabilita l'impresa di investimento. Nel calcolo non dovrebbe essere incluso il personale collocato prevalentemente nelle succursali in un altro Stato membro o in un paese terzo.
41. Le imprese di investimento dovrebbero istituire un elenco di tutto il personale e stabilire quali membri del personale dovrebbero essere inclusi nel calcolo del divario retributivo di genere, conformemente ai criteri seguenti:
- a. il divario retributivo di genere dovrebbe essere calcolato in relazione ai membri del personale che risultano essere tali alla fine dell'esercizio finanziario; pertanto, nell'esercizio di benchmarking non sono presi in considerazione i membri del personale che hanno lasciato l'impresa di investimento durante l'esercizio finanziario;
 - b. dall'esercizio di benchmarking dovrebbe essere escluso il personale che riceve un importo inferiore alla remunerazione complessiva annua regolare perché alla fine dell'esercizio finanziario usufruiva di una forma di congedo parentale, di un congedo per malattia di lunga durata o di un congedo speciale di lunga durata; il congedo di lunga durata dovrebbe essere inteso come riferito a un periodo di almeno tre mesi consecutivi;

- c. nell'esercizio di benchmarking non dovrebbe essere considerato il personale assunto negli ultimi tre mesi dell'esercizio finanziario;
 - d. i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione dovrebbero essere trattati alla stregua di personale e personale più rilevante;
 - e. i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica non dovrebbero essere inclusi nel calcolo, a meno che siano rappresentanti dei lavoratori;
 - f. i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica che sono rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere inclusi nel calcolo come personale e considerati nel calcolo del personale più rilevante soltanto se sono personale più rilevante sulla base della funzione che svolgono in qualità di membri del personale.
42. Il divario retributivo di genere dovrebbe essere calcolato come differenza tra la remunerazione media degli uomini e quella delle donne, espressa in percentuale della remunerazione media degli uomini. Ai fini del calcolo, le imprese di investimento dovrebbero utilizzare la remunerazione lorda annua del personale sulla base di equivalenti a tempo pieno. Conformemente agli orientamenti dell'ABE per sane politiche di remunerazione, nel calcolo del divario retributivo di genere le imprese di investimento dovrebbero considerare la remunerazione complessiva riconosciuta nonché, con la massima diligenza possibile, gli accordi sull'orario di lavoro, i congedi annuali e gli altri benefici finanziari e non finanziari, tenendo conto delle disposizioni del paragrafo seguente.
43. Per ogni membro del personale che dovrebbe essere incluso nel calcolo del divario retributivo di genere ai sensi del paragrafo 40, l'impresa di investimento dovrebbe stabilire la remunerazione lorda complessiva annua come somma della remunerazione fissa e della remunerazione variabile tenendo conto di quanto segue:
- a. i benefici non monetari (ad esempio automobile aziendale, prestiti senza interessi, asili nido aziendali gratuiti ecc.) dovrebbero essere considerati al loro valore monetario equivalente tassato;
 - b. non dovrebbero essere considerati i versamenti periodici al fondo pensionistico e all'assicurazione di malattia per tutto il personale. Dovrebbero essere invece considerati i benefici pensionistici discrezionali;
 - c. dovrebbe essere utilizzata l'intera remunerazione variabile riconosciuta per tutti i periodi di performance conclusisi durante l'esercizio finanziario su cui si basa il calcolo, anche se riguarda periodi di performance di durata superiore a un anno;
 - d. la remunerazione variabile garantita (bonus di ingresso) e i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (ad esempio se il contratto del personale non è ancora scaduto alla fine dell'esercizio finanziario) non dovrebbero essere considerati ai fini del calcolo;
 - e. per il personale impiegato a tempo parziale, anche per frazioni dell'esercizio finanziario, o non impiegato durante l'intero esercizio finanziario o beneficiario di altre forme di

congedo durante frazioni dell'esercizio finanziario (ad esempio congedi non retribuiti o parentali), l'importo totale annuo della remunerazione fissa e di quella variabile dovrebbe essere stabilito con la massima diligenza possibile come la remunerazione che il personale avrebbe ricevuto se fosse stato pagato per l'intero esercizio finanziario su base a tempo pieno. Le imprese di investimento potrebbero calcolare gli importi mediante estrapolazione della remunerazione, ad esempio gli importi riconosciuti per impieghi a tempo parziale, rispetto alla remunerazione lorda annua complessiva su base annua a tempo pieno (ad esempio, la remunerazione del personale che lavora sulla base di un contratto a tempo parziale pari al 50 % sarebbe moltiplicata per il fattore 2 per determinare la remunerazione annua a tempo pieno).

44. Le imprese di investimento dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere per tutto il personale (compreso il personale più rilevante, indicato su base individuale) e separatamente per il proprio personale più rilevante. Conformemente al diritto nazionale e all'RGPD, le imprese di investimento dovrebbero compiere ogni sforzo ragionevole per determinare il genere dei propri membri del personale. Possono escludere i membri del personale il cui genere non può essere accertato.
45. Le imprese di investimento con almeno 250 membri del personale dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere per ciascun quartile della loro remunerazione complessiva e come valore totale. Le imprese di investimento con meno di 250 membri del personale dovrebbero trasmettere il divario retributivo di genere unicamente sulla base delle cifre totali per tutto il personale. Le imprese di investimento con almeno 250 membri del personale più rilevante dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere per ciascun quartile della loro remunerazione complessiva e come valore totale. Le imprese di investimento con meno di 250 membri del personale più rilevante dovrebbero trasmettere il divario retributivo di genere unicamente sulla base delle cifre totali per il personale più rilevante.
46. Le imprese di investimento dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere come rappresentanza di ciascun genere in percentuale del personale maschile e di quello femminile sulla base del numero di tutti i membri del personale e, rispettivamente, di tutti i membri del personale più rilevante – per ciascun quartile, se applicabile ai sensi del paragrafo 45 –, in modo tale che le percentuali della rappresentanza maschile e di quella femminile, sommate, dovrebbero corrispondere, se applicabile, al 100,00 % per ciascun quartile calcolato e per le cifre totali di tutti i membri del personale e dei membri del personale più rilevante.
47. Il divario retributivo di genere basato sulla remunerazione lorda dovrebbe essere espresso come differenza tra i livelli retributivi degli uomini e quelli delle donne in termini di:
 - a. differenza tra la remunerazione media degli uomini e la remunerazione media delle donne, espressa come percentuale della remunerazione media degli uomini; e,
 - b. differenza tra la remunerazione mediana degli uomini e la remunerazione mediana delle donne, espressa come percentuale della remunerazione mediana degli uomini ⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Divario retributivo di genere in percentuale = (remunerazione media degli uomini – remunerazione media delle donne) * 100/ remunerazione media degli uomini.

48. Nella preparazione del calcolo, le imprese di investimento dovrebbero attenersi alle istruzioni seguenti:
- a. la remunerazione dei membri del personale (a prescindere dal genere) dovrebbe essere indicata in base all'importo, cominciando da quello più basso. Ciascun importo della remunerazione di un membro del personale dovrebbe essere attribuito al genere maschile o al genere femminile, e si dovrebbe indicare se il membro del personale in questione è un membro del personale più rilevante oppure no;
 - b. i membri del personale di genere diverso dal genere femminile e da quello maschile dovrebbero essere attribuiti al genere nel quale si identificano oppure, se tale genere è ignoto o è diverso dal genere femminile e dal genere maschile, al genere (sia esso quello maschile o quello femminile) che conta complessivamente il minor numero di membri del personale;
 - c. l'elenco stabilito dei membri del personale dovrebbe essere ripartito in quartili, se applicabile ai sensi del paragrafo 45;
 - d. il valore mediano e il valore medio della remunerazione di tutto il personale maschile e femminile nonché, separatamente, del personale più rilevante maschile e femminile dovrebbero essere calcolati come valori totali e, se applicabile ai sensi del paragrafo 45, per ciascun quartile.
49. Tutte le cifre dovrebbero essere espresse come percentuali con due decimali (ad esempio «17,23 %» o «-17,23 %» in caso di valori negativi). Se non è possibile calcolare il divario retributivo di genere per una categoria, perché tutto il personale è di genere femminile, ai punti di dati nell'allegato V dovrebbe essere attribuito il valore «N/A»; se tutto il personale è di genere maschile, il risultato dovrebbe essere pari a «100,00 %».

9. Qualità dei dati

50. Le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero verificare la completezza e la plausibilità dei dati per il benchmarking segnalati, tenendo conto delle specifiche nell'allegato VI, prima che i dati siano segnalati all'autorità competente e, rispettivamente, trasmessi all'ABE.
51. Se nel corso del tempo i dati per il benchmarking registrano forti fluttuazioni, l'impresa di investimento e le autorità competenti dovrebbero essere in grado di fornire spiegazioni.
52. Le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero garantire che la somma delle sottovoci della remunerazione variabile e di quella fissa corrisponda agli importi totali.
53. Nel verificare la plausibilità dei dati per il benchmarking, le autorità competenti dovrebbero tenere conto delle dimensioni e del numero di membri del personale dell'impresa di investimento, nonché dei livelli retributivi tipici. I dati non plausibili individuati dovrebbero essere analizzati e corretti prima della trasmissione dei dati.

54. Se i dati per il benchmarking sembrano essere non plausibili, ma sono di fatto corretti, le autorità competenti dovrebbero informare l'ABE dei motivi di tale circostanza.
55. Per quanto riguarda i dati per il benchmarking trasmessi che evidenziano potenziali problematiche relative alla qualità dei dati o che sono considerati non plausibili, l'ABE può chiedere alle autorità competenti di riesaminarli o di fornire le informazioni necessarie per la corretta interpretazione di tali dati.
56. Le autorità competenti dovrebbero fornire quanto prima possibile e per quanto necessario dati corretti o spiegazioni per gli eventuali dati non plausibili. Le autorità competenti dovrebbero collaborare strettamente con l'ABE al fine di garantire che l'insieme di dati utilizzato per l'analisi sia stabile e di buona qualità entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in cui i dati sono stati segnalati.
57. Nel trasmettere all'ABE i dati per il benchmarking conformemente ai presenti orientamenti, le autorità competenti dovrebbero garantire altresì che sono conformi alla decisione EBA/DC/335, del 5 giugno 2020, su EUCLID («decisione EUCLID») ⁽⁷⁾, nella versione emendata, e che forniscono alle imprese di investimento ogni specifica tecnica necessaria per la trasmissione dei dati per il benchmarking in linea con tale decisione.

⁽⁷⁾ https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Allegato I – Informazioni generali e informazioni sulla remunerazione di tutto il personale delle imprese di investimento

Denominazione dell'impresa di investimento					Denominazione			
Rapporto massimo tra la remunerazione variabile e quella fissa per il personale più rilevante, come stabilito dalla politica interna dell'impresa di investimento					Percentuale			
L'impresa di investimento beneficia della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della IFD a livello di ente?					Sì/no			
L'impresa di investimento è una filiazione di un ente impresa madre dell'UE soggetto alla direttiva 2013/36/UE?					Sì/no			
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione (anno N)					Anno			
	Organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Organo di gestione nella sua funzione di gestione	Negoziatore per conto proprio, sottoscrizione e collocamento di strumenti	Consulenza in materia di investimenti ed esecuzione degli ordini	Gestione di portafogli	Gestione di MTF/OTF	Funzioni di controllo indipendenti	Tutto il restante personale
Numero di membri del personale (numero di persone)	#	#						
Numero totale di membri del personale espresso in ETP ⁽¹⁾			#	#	#	#	#	#
Utile netto totale nell'anno N (in EUR) ⁽²⁾	Importo totale in EUR (ad esempio 123 456 789,00)							
Totale dei dividendi (o di distribuzioni analoghe)								

⁽¹⁾ I numeri dei membri del personale dovrebbero essere espressi come equivalenti a tempo pieno (ETP) e basarsi sui numeri dei membri del personale alla fine dell'anno, conformemente ai loro accordi individuali sull'orario di lavoro.

⁽²⁾ Gli utili netti dovrebbero basarsi sul sistema contabile utilizzato per le segnalazioni obbligatorie. Per i gruppi, si tratta dell'utile (o della perdita) sulla base dei conti consolidati.

pagati per l'anno N (in EUR)								
Remunerazione totale (in EUR)								
Di cui: remunerazione variabile (in EUR)								
Di cui: remunerazione fissa (in EUR)								

Allegato II – Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante nelle imprese di investimento

	Denominazione dell'impresa di investimento	Denominazione			
	Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione (anno N)	Anno			
Riga		Organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Organo di gestione nella sua funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Membri del personale (numero di persone)				
2	Numero dei membri del personale più rilevante espresso in ETP				
3	Remunerazione fissa complessiva (in EUR) nell'anno N				
4	Di cui: contanti				
5	Di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
6	Di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
7	Di cui: altri tipi di strumenti finanziari di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), punto iii), della IFD				
8	Di cui: strumenti non monetari che riflettono gli strumenti dei portafogli gestiti				

9	Di cui: dispositivi alternativi approvati				
10	Di cui: altre forme				
11	Remunerazione variabile complessiva (in EUR) nell'anno N				
12	Di cui: contanti				
13	Di cui: differiti				
14	Di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
15	Di cui: differiti				
16	Di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
17	Di cui: differiti				
18	Di cui: altri tipi di strumenti finanziari di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), punto iii), della IFD				
19	Di cui: differiti				
20	Di cui: strumenti non monetari che riflettono gli strumenti dei portafogli gestiti				
21	Di cui: differiti				
22	Di cui: dispositivi alternativi approvati				
23	Di cui: differiti				
24	Di cui: altre forme				

25	Di cui: differiti				
Informazioni aggiuntive sulle posizioni precedenti (tutti gli importi che seguono dovrebbero essere inclusi anche nella remunerazione variabile complessiva)					
26	Importo totale della remunerazione variabile differita in essere riconosciuta per periodi di performance precedenti e non nell'anno N				
27	Di cui: che maturano nell'esercizio finanziario				
28	Di cui: che matureranno negli esercizi finanziari successivi				
29	Importo totale della correzione esplicita ex post sulla base della performance apportata nell'esercizio finanziario alla remunerazione variabile differita che doveva maturare nell'esercizio finanziario, applicata nell'anno N alla remunerazione riconosciuta in precedenza				
30	Importo totale delle correzioni esplicitate ex post sulla base della performance apportate nell'esercizio finanziario alla remunerazione variabile differita che doveva maturare negli esercizi finanziari futuri, applicate nell'anno N alla remunerazione riconosciuta in precedenza				
31	Remunerazione variabile garantita nell'anno N – Importo totale				
32	Remunerazione variabile garantita nell'anno N – Numero totale di beneficiari				

33	Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti in periodi precedenti, corrisposti durante l'esercizio finanziario – Importo totale				
34	Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti nell'anno N – Importo totale				
35	Di cui: pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro differiti riconosciuti nell'anno N				
36	Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti nell'anno N – Numero di beneficiari				
37	Importo massimo dei pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuti nell'anno N a una singola persona				
38	Numero di beneficiari dei contributi ai benefici pensionistici discrezionali nell'anno N				
39	Importo totale dei contributi ai benefici pensionistici discrezionali nell'anno N (inclusi in altre forme di remunerazione variabile)				
40	Importo totale della remunerazione variabile riconosciuta per periodi pluriennali nell'ambito di programmi non rotativi annualmente				
41	Per le imprese di investimento che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), a livello istituzionale Di cui: remunerazione fissa per singoli membri del personale che beneficiano di almeno una delle deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera b)				

42	Per le imprese di investimento che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), a livello istituzionale Di cui: remunerazione variabile per singoli membri del personale che beneficiano di almeno una delle deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera b)				
----	---	--	--	--	--

Allegato III – Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante per area di attività

Denominazione dell'impresa di investimento					Denominazione			
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione (anno N)					Anno			
	Organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Organo di gestione nella sua funzione di gestione	Negoziante per conto proprio, sottoscrizione e collocamento di strumenti	Consulenza in materia di investimenti ed esecuzione degli ordini	Gestione di portafogli	Gestione di MTF/OTF	Funzioni di controllo indipendenti	Tutto il restante personale
Numero dei membri del personale più rilevante (numero di persone)								
Numero dei membri del personale più rilevante (ETP)								
Numero degli «altri membri dell'alta dirigenza»								
Numero degli «altri membri del personale più rilevante»								
Remunerazione totale (in EUR)								
Di cui: remunerazione variabile (in EUR)								
Di cui: remunerazione fissa (in EUR)								

Allegato IV – Deroghe all’applicazione dell’obbligo delle imprese di investimento di pagare una parte della remunerazione variabile in modo differito e in strumenti finanziari ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034

Denominazione dell’impresa di investimento	Denominazione	
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione (anno N):	Anno	
Informazioni sulla disponibilità di deroghe	Deroga relativa al tipo di impresa ai sensi dell’articolo 32, paragrafo 4, lettera a), IFD	Deroga relativa al personale ai sensi dell’articolo 32, paragrafo 4, lettera b), IFD
L’impresa di investimento applica le deroghe all’obbligo di pagare una parte della remunerazione variabile in modo differito e in strumenti finanziari ai sensi dell’articolo 32, paragrafo 4, lettera a), IFD a tutto il personale più rilevante? Se la risposta è «sì», non è necessario fornire le informazioni indicate di seguito.	Si/no	
L’impresa di investimento applica la deroga all’obbligo di cui all’articolo 32, paragrafo 1, lettera j), IFD (pagamento in strumenti finanziari)?	Si/no	Si/no
Se l’impresa di investimento applica la suddetta deroga, ma con una soglia inferiore rispetto a quella implementata ai sensi del diritto nazionale, si prega di indicare la soglia applicata in EUR		Soglia
Numero dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	Numero di persone	Numero di persone
Percentuale dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	Percentuale	Percentuale
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	EUR	EUR
Di cui: remunerazione variabile	EUR	EUR
Di cui: remunerazione fissa	EUR	EUR
L’impresa di investimento applica la suddetta deroga all’obbligo di cui all’articolo 32, paragrafo 1, lettera l), IFD (pagamento sulla base di meccanismi di differimento)?	Si/no	Si/no
Se l’impresa di investimento applica la suddetta deroga, ma con una soglia inferiore rispetto a quella implementata ai sensi del diritto nazionale, si prega di indicare la soglia applicata in EUR		Soglia
Numero dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	Numero di persone	Numero di persone
Percentuale dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	Percentuale	Percentuale
Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	EUR	EUR
Di cui: remunerazione variabile	EUR	EUR
Di cui: remunerazione fissa	EUR	EUR
L’impresa di investimento applica la deroga all’obbligo di cui all’articolo 32, paragrafo 1, e all’articolo 32, paragrafo 3, terzo comma (deroghe relative al pagamento dei benefici pensionistici discrezionali in strumenti finanziari)?	Si/no	Si/no
Numero dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	Numero di persone	Numero di persone

Remunerazione complessiva dei membri del personale più rilevante che beneficiano della suddetta deroga	EUR	EUR
Di cui: remunerazione variabile	EUR	EUR
Di cui: remunerazione fissa	EUR	EUR

Allegato V – Informazioni sul divario retributivo di genere

Impresa di investimento (livello individuale)	Denominazione
Identificativo dell'entità giuridica	Numero
Stato membro	Codice ISO (ad es. AT, BE, CY)
Anno	Anno
Numero totale di membri del personale	Numero di persone
Numero totale dei membri del personale più rilevante	Numero di persone

Rappresentanza del personale dei diversi generi per quartile di livello retributivo

Rappresentanza del personale maschile e femminile in ciascun quartile di livello retributivo	Tutto il personale maschile in percentuale del personale complessivo	Tutto il personale femminile in percentuale del personale complessivo	Tutto il personale più rilevante maschile in percentuale di tutto il personale più rilevante	Tutto il personale più rilevante femminile in percentuale di tutto il personale più rilevante
Quartile 1 (basso)	Percentuale (ad esempio 42,43 %)	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Quartile 2 (da basso a medio)	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Quartile 3 (da medio ad alto)	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Quartile 4 (alto)	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Personale complessivo/personale più rilevante	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale

Divario retributivo di genere sulla base della remunerazione lorda complessiva

Livello di remunerazione lorda complessiva annua	Divario retributivo di genere di tutto il personale, sulla base del valore mediano	Divario retributivo di genere di tutto il personale, sulla base del valore medio	Divario retributivo di genere del personale più rilevante, sulla base del valore mediano	Divario retributivo di genere del personale più rilevante, sulla base del valore medio
Quartile 1 (basso)	Percentuale (ad esempio 42,43 %)	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Quartile 2 (da basso a medio)	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Quartile 3 (da medio ad alto)	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Quartile 4 (alto)	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale
Personale complessivo/personale più rilevante	Percentuale	Percentuale	Percentuale	Percentuale

Allegato VI – Controlli sulla qualità dei dati

Le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero effettuare i seguenti controlli sulla qualità dei dati in relazione all'allegato II e all'allegato III.

Allegato II

Riga	Controllo sulla qualità dei dati
1	Il numero di membri del personale segnalato nelle colonne dell'organo di gestione dovrebbe essere un numero intero.
3	La remunerazione fissa complessiva dovrebbe essere la somma delle righe da 4 a 10; se è segnalato il personale più rilevante, l'importo dovrebbe essere > zero.
11	La remunerazione variabile complessiva dovrebbe essere la somma delle righe 12, 14, 16, 18, 20, 22 e 24.
10	La remunerazione variabile complessiva non dovrebbe essere inferiore alla somma della remunerazione variabile garantita e pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro nelle righe 31 e 33.
-	La somma della remunerazione differita nelle righe 13, 15, 17, 19, 21, 23 e 25 non dovrebbe essere superiore al valore nella riga 11.
	<p>Proporzione della remunerazione differita: la somma della remunerazione differita nelle righe 13, 15, 17, 19, 21, 23 e 25 dovrebbe essere superiore o uguale a 0,4 volte il valore nella riga 11 dopo la detrazione dei valori nelle righe 31, 34 e 42 ($\geq 0,4 \times \text{riga } 11 - 31 - 34 - 42$).</p> <p>Le imprese di investimento dovrebbero considerare che questa regola di convalida semplificata ha unicamente finalità di benchmarking e non è una convalida della conformità ai requisiti in materia di remunerazione concernenti la remunerazione variabile garantita e i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro; ciò significa che, mentre sono detratti gli importi interi, alcune parti degli importi possono essere soggette all'obbligo di pagare parti della remunerazione variabile secondo meccanismi di differimento.</p> <p>Questa regola di convalida non si applica alle imprese di investimento se tutto il personale più rilevante beneficia della deroga all'obbligo di pagare parti della</p>

remunerazione variabile secondo meccanismi di differimento ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034.

Pagamento in strumenti finanziari: la somma delle righe 14, 16, 18, 2 e 22 dovrebbe essere superiore o uguale a 0,5 volte il valore nella riga 11 dopo la detrazione dei valori nelle righe 31, 34 e 42 [$\geq 0,5 \times (\text{riga } 11 - 31 - 34 - 42)$].

Le imprese di investimento dovrebbero considerare che questa regola di convalida semplificata ha unicamente finalità di benchmarking e non è una convalida della conformità ai requisiti in materia di remunerazione concernenti la remunerazione variabile garantita e i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro; ciò significa che, mentre sono detratti gli importi interi, alcune parti degli importi possono essere soggette all'obbligo di pagare parti della remunerazione variabile in strumenti finanziari.

Questa regola di convalida non si applica alle imprese di investimento se tutto il personale più rilevante beneficia della deroga all'obbligo di pagare parti della remunerazione variabile in strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034.

Allegato III

Controllo sulla qualità dei dati

Il numero dei membri dell'«organo di gestione» dovrebbe essere uguale al numero incluso nella riga 1 dell'allegato II.

La somma dei membri del personale segnalati in «altri membri dell'alta dirigenza» dovrebbe essere uguale al numero riportato nella riga 2 dell'allegato II per questa categoria.

La somma dei membri del personale segnalati in «altri membri del personale più rilevante» dovrebbe essere uguale al numero riportato nella riga 2 dell'allegato II per questa categoria.

Il numero dei membri del personale più rilevante per ciascuna area di attività dovrebbe essere uguale alla somma del numero di «altri membri dell'alta dirigenza» e del numero di «altri membri del personale più rilevante».

La somma della remunerazione complessiva di tutte le aree di attività dovrebbe essere uguale alla somma dei valori nella riga 3 e nella riga 11 dell'allegato II per tutte le categorie del personale.

La somma della remunerazione variabile di tutte le aree di attività dovrebbe essere uguale alla somma dei valori nella riga 11 dell'allegato II per tutte le categorie del personale.

La somma della remunerazione fissa di tutte le aree di attività dovrebbe essere uguale alla somma dei valori nella riga 3 dell'allegato II per tutte le categorie del personale.
