

EBA/GL/2022/06

30/06/2022

Orientamenti

sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE

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 quali definite all'articolo 4, punto 2, del regolamento (UE) n. 1093/2010 cui si applicano gli orientamenti dovrebbero conformarsi ai medesimi integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono diretti principalmente agli enti.

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/2022/06» 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 75 della direttiva 2013/36/UE, le informazioni che gli enti selezionati devono fornire alle autorità competenti per un'analisi comparativa delle tendenze e delle prassi di remunerazione, comprese le informazioni pubblicate conformemente ai criteri in materia di informativa stabiliti nell'articolo 450, paragrafo 1, lettere g), h), i) e k), del regolamento (UE) n. 575/2013 («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 altresì, conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), sesto trattino, della direttiva 2013/36/UE, il formato comune di presentazione da utilizzare per le finalità dell'analisi comparativa dei rapporti più elevati approvati tra le componenti fissa e variabile della remunerazione («dati sui rapporti più elevati»).
7. I presenti orientamenti specificano in quale modo le autorità competenti raccolgono presso gli enti i dati sui rapporti più elevati approvati, sulle remunerazioni e sul divario retributivo di genere (definiti collettivamente «dati per il benchmarking») e successivamente li trasmettono all'ABE.

Ambito di applicazione

8. I presenti orientamenti si applicano a livello individuale, subconsolidato e consolidato nelle modalità seguenti:
 - a. i dati sulle remunerazioni dovrebbero essere raccolti al livello di applicazione degli obblighi in materia di informativa di cui all'articolo 6, paragrafo 3, e all'articolo 13 del regolamento (UE) n. 575/2013;
 - b. i dati sul divario retributivo di genere e sui rapporti più elevati approvati dovrebbero essere raccolti unicamente su base individuale.

Destinatari

9. I destinatari dei presenti orientamenti sono le autorità competenti quali definite all'articolo 4, punto 2, sottopunti 1) e viii), del regolamento (UE) n. 1093/2010 e gli enti finanziari quali definiti all'articolo 4, punto 1, del regolamento citato che sono enti quali definiti all'articolo 4, paragrafo 1, punto 3), del regolamento (UE) n. 575/2013, tenendo conto delle imprese di investimento soggette all'articolo 1, paragrafi 2 o 5, del regolamento (UE) 2019/2033 («enti»).

Definizioni

10. I termini utilizzati e definiti nella direttiva 2013/36/UE, nel regolamento (UE) n. 575/2013 e negli orientamenti dell'ABE per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2013/36/UE 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 dagli enti 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.

Abrogazione

13. Gli orientamenti dell'ABE sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni (EBA/GL/2014/08) ⁽²⁾ sono abrogati con effetto dal 31 dicembre 2022.
14. I riferimenti contenuti in altri orientamenti agli orientamenti abrogati in virtù del paragrafo 13 sono da intendersi come riferimenti ai presenti orientamenti.

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

Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE

1. Ambito degli enti da includere negli esercizi di analisi comparativa dei dati

1.1 Ambito degli enti soggetti alla raccolta dei dati sulle remunerazioni

15. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere e trasmettere all'ABE i dati sulle remunerazioni relativi agli enti più grandi in termini di volume delle attività del rispettivo Stato membro, in modo tale da garantire una copertura pari ad almeno il 60 % del volume delle attività del sistema bancario dello Stato membro in questione.

16. Se la copertura del 60 % di cui al paragrafo precedente non può essere ragionevolmente ottenuta in uno Stato membro, le autorità competenti dovrebbero raccogliere e trasmettere all'ABE i dati sulle remunerazioni relativi a un massimo di venti degli enti più grandi in termini di volume delle attività del rispettivo Stato membro. Questi dati non dovrebbero comprendere gli enti per i quali i dati saranno raccolti dall'autorità di vigilanza su base consolidata al livello di applicazione degli obblighi in materia di informativa di cui all'articolo 13 del regolamento (UE) n. 575/2013. Le autorità competenti ricevono dall'ABE informazioni sui dati delle imprese madri nell'Unione che sono raccolti tramite l'elenco di cui al paragrafo 24.

1.2 Ambito degli enti soggetti alla raccolta di dati sul divario retributivo di genere

17. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere i dati sul divario retributivo di genere su base individuale presso gli stessi enti dai quali raccolgono i dati sulle remunerazioni, ossia l'ente responsabile del consolidamento dei dati ai sensi dell'articolo 13 del regolamento (UE) n. 575/2013 o l'ente individuale incluso nel campione per il benchmarking in materia di remunerazioni, e successivamente trasmettere tali dati all'ABE. Inoltre, le autorità competenti dovrebbero raccogliere dati sul divario retributivo di genere presso gli enti non classificabili come enti piccoli e non complessi ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 145), del regolamento (UE) n. 575/2013, nonché rappresentare adeguatamente la varietà dei differenti tipi di enti nello Stato membro in questione, compresi gli enti i cui titoli sono ammessi alla negoziazione o sono detenuti privatamente, le banche cooperative e di risparmio, le banche di proprietà pubblica e le imprese

di investimento che applicano la direttiva 2013/36/UE. In ogni caso, i dati sul divario retributivo di genere dovrebbero essere raccolti soltanto presso gli enti che hanno almeno 50 membri del personale su base individuale, escludendo i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.

18. Quando applicano il paragrafo 17, le autorità competenti dovrebbero adoperarsi per raccogliere i dati sul divario retributivo di genere presso almeno cinque enti (su base individuale) in ciascuna delle seguenti categorie di grandezza nel rispettivo Stato membro, anche se la raccolta dei dati per il benchmarking in materia di remunerazioni di cui alla sezione 1.1 riguarda un numero inferiore di enti:

- a. attività totali fino a 5 miliardi di EUR;
- b. attività totali tra 5 e 15 miliardi di EUR;
- c. attività totali pari o superiori a 15 miliardi di EUR.

1.3 Ambito degli enti soggetti all'analisi comparativa dei rapporti più elevati approvati

19. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere, aggregare e trasmettere all'ABE i dati sui rapporti più elevati approvati relativi a tutti gli enti su base individuale che hanno ricevuto dai propri azionisti l'approvazione per applicare un rapporto tra le componenti fissa e variabile della remunerazione che è superiore al 100 %, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE.

2. Trasmissione dei dati per il benchmarking alle autorità competenti

20. Per consentire alle autorità competenti di raccogliere e trasmettere all'ABE i dati sulle remunerazioni conformemente ai presenti orientamenti, gli enti citati nella sottosezione 1.1 dovrebbero trasmettere alle autorità competenti entro il 15 giugno di ogni anno civile le informazioni seguenti:

- a. le informazioni specificate nelle tabelle REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione ⁽³⁾;
- b. informazioni sulla remunerazione di tutto il personale come indicato nell'allegato I;
- c. informazioni aggiuntive sulla remunerazione del personale più rilevante come indicato nell'allegato II;
- d. informazioni sulle deroghe di cui all'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE, come indicato nell'allegato III.

⁽³⁾ Le informazioni richieste saranno incluse nel modello a punti di dati utilizzato nello strumento dell'ABE per le raccolte di dati.

21. Per consentire alle autorità competenti di raccogliere e trasmettere all'ABE i dati sul divario retributivo di genere conformemente ai presenti orientamenti, gli enti citati nella sottosezione 1.2 dovrebbero trasmettere su base individuale alle autorità competenti le informazioni di cui all'allegato IV ogni tre anni entro la data del 15 giugno, a partire dal 2024 in riferimento all'esercizio finanziario 2023.
22. Per consentire alle autorità competenti di raccogliere, aggregare e trasmettere all'ABE i dati sui rapporti più elevati approvati conformemente ai presenti orientamenti, gli enti citati nella sottosezione 1.3 dovrebbero trasmettere su base individuale alle autorità competenti le informazioni di cui all'allegato V ogni due anni entro la data del 15 giugno, a partire dal 2023 in riferimento all'esercizio finanziario 2022.
23. Per consentire alle autorità competenti di raccogliere, aggregare e trasmettere all'ABE i dati sui rapporti più elevati approvati conformemente ai presenti orientamenti entro il 31 agosto, la Banca centrale europea dovrebbe fornire tempestivamente alle autorità nazionali competenti ogni due anni, a partire dal 2023 per l'esercizio finanziario 2022, le informazioni che ha ricevuto conformemente al paragrafo precedente dagli enti soggetti al suo mandato di vigilanza.

3. Trasmissione all'ABE dei dati per il benchmarking

3.1. Elenco degli enti inclusi negli esercizi di benchmarking

24. 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 degli enti che dovrebbero essere inclusi:
 - a. nell'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni; e,
 - b. nell'esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere.
25. Per quanto possibile, si dovrebbe evitare di modificare il campione degli enti, per garantirne la stabilità. Per le finalità di cui al paragrafo 24, le autorità competenti dovrebbero informare l'ABE di qualsiasi modifica rispetto alla raccolta di dati precedente, anche in relazione a modifiche delle denominazioni degli enti o del loro identificativo dell'entità giuridica. Le autorità competenti dovrebbero informare tempestivamente gli enti che sono stati selezionati per le raccolte di dati.
26. Previa comunicazione da parte dell'ABE, le autorità competenti dovrebbero escludere dall'elenco gli enti selezionati per il benchmarking in materia di remunerazioni che sono filiazioni di imprese madri nell'Unione stabilite in un altro Stato membro e per i quali i dati pertinenti sono trasmessi all'ABE da un'altra autorità competente a un livello di consolidamento più elevato.
27. Qualora in uno Stato membro ci sia più di una autorità competente, ad esempio un'autorità responsabile per la vigilanza prudenziale degli enti e un'altra responsabile per le imprese di investimento soggette all'articolo 1, paragrafi 2 o 5, del regolamento (UE) 2019/2033, ovvero nel caso in cui la responsabilità per la vigilanza spetti alla Banca centrale europea, le autorità competenti dovrebbero coordinare tra di loro la raccolta dei dati e fornirsi reciprocamente i dati e le informazioni necessari per garantire che sia raccolto e segnalato all'ABE un unico insieme di dati per lo Stato membro in questione.

3.2. Trasmissione dei dati all'ABE

28. Le autorità competenti dovrebbero trasmettere le informazioni dopo averne accertato la completezza, l'accuratezza e la plausibilità in linea con i presenti orientamenti e con ogni altra specifica tecnica emanata dall'ABE, nelle modalità seguenti:
- dati sulle remunerazioni: entro il 31 luglio di ogni anno;
 - dati sul divario retributivo di genere: entro il 31 luglio ogni tre anni, a partire dal 2024 in riferimento all'esercizio finanziario 2023;
 - informazioni aggregate sui rapporti più elevati approvati come indicato nell'allegato VI: entro il 31 agosto ogni due anni, a partire dal 2023 in riferimento all'esercizio finanziario 2022.

4. Specifiche generali per la trasmissione dei dati per il benchmarking

29. Quando trasmettono i dati per il benchmarking conformemente alle sezioni 2 e 3 e agli allegati dei presenti orientamenti, gli enti e le autorità competenti dovrebbero applicare le specifiche generali di cui alla presente sezione, le specifiche aggiuntive di cui alle sezioni 5 e 6 e le istruzioni di cui all'allegato VII.
30. 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 ⁽⁴⁾.
31. Tutti 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).
32. 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».
33. L'attribuzione degli importi trasmessi 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.

5. Specifiche aggiuntive per i dati sulle remunerazioni

34. Per quanto riguarda la trasmissione delle tabelle REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5, gli enti dovrebbero considerare le istruzioni di cui all'Allegato XXXIV del regolamento di esecuzione

⁽⁴⁾ 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.

(UE) 2021/637 della Commissione, in aggiunta alla presente sezione, nonché le regole di convalida specificate nell'allegato VII.

35. 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'ente durante l'esercizio finanziario, mentre dovrebbero essere conteggiati i membri del personale che sono stati assunti nel corso dell'esercizio finanziario, tenendo conto dei loro accordi contrattuali sull'orario di lavoro).
- a. Se il numero dei membri del personale deve essere trasmesso con il metodo headcount, si dovrebbe inserire il numero delle persone fisiche, a prescindere dal numero delle ore di lavoro stabilite nel loro contratto o dalle variazioni del numero di membri del personale nel corso dell'anno e tenendo conto degli importi totali delle remunerazioni riconosciute per l'anno.
 - b. Se i numeri devono essere trasmessi in termini di equivalente a tempo pieno, dovrebbero basarsi sulla percentuale del tempo di lavoro per cui è impiegato 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»).
36. Nel trasmettere le tabelle REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione e gli allegati II e III dei presenti orientamenti, il personale più rilevante dovrebbe essere inteso come i membri del personale che hanno un impatto rilevante sui profili di rischio dell'ente individuati in tutti gli enti e le altre filiazioni su base consolidata e ai quali si applicano le disposizioni in materia di remunerazione di cui agli articoli 92 e 94 della direttiva 2013/36/UE, mentre i membri dell'organo di gestione delle filiazioni sono segnalati nelle aree di attività anziché nella funzione «organo di gestione». Il «personale più rilevante» è formato dall'aggregazione:
- a. del personale più rilevante negli enti che rientrano nel perimetro di consolidamento prudenziale, a prescindere dal fatto che il personale sia identificato a livello individuale o consolidato;
 - b. conformemente all'articolo 109, paragrafo 5, della direttiva 2013/36/UE, dei membri del personale incaricati dello svolgimento di attività aventi un impatto diretto e significativo sul profilo di rischio o sull'attività degli enti all'interno di filiazioni che sono società di gestione del risparmio o imprese che forniscono i servizi e le attività di investimento elencati ai punti 2, 3, 4, 6 e 7 della sezione A dell'allegato I della direttiva 2014/65/UE;
 - c. del personale più rilevante nelle filiazioni cui gli Stati membri applicano gli articoli 92, 94 e 95 su base consolidata in conformità dell'articolo 109, paragrafo 6, della direttiva 2013/36/UE, se i membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente a livello consolidato;
 - d. del personale più rilevante in altre entità cui gli articoli 92 e 94 della direttiva 2013/36/UE si applicano unicamente su base consolidata, ossia le entità che non sono né enti né

filiazioni soggette a un quadro retributivo specifico ai sensi dell'articolo 109, paragrafo 4, della direttiva citata, in relazione ai membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio degli enti a livello consolidato.

37. Le informazioni sulle remunerazioni riconosciute per l'esercizio finanziario dovrebbero comprendere la remunerazione lorda fissa e variabile riconosciuta per l'intero esercizio finanziario che precede l'anno in cui sono trasmessi i dati sulle remunerazioni.
38. Quando viene trasmessa la tabella REM1 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione conformemente ai presenti orientamenti, gli elementi non monetari imponibili della remunerazione dovrebbero essere inclusi come «altre forme» in tale tabella, insieme al loro equivalente monetario.
39. Quando vengono trasmesse le tabelle REM1 e REM3 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione conformemente ai presenti orientamenti, nella voce «di cui: differiti» della tabella REM1 dovrebbero essere inclusi soltanto gli importi della remunerazione variabile riconosciuta per l'esercizio finanziario oggetto della trasmissione che sono stati differiti, mentre la remunerazione variabile differita relativa a periodi precedenti dovrebbe essere inclusa separatamente in linea con le istruzioni per la tabella REM3.
40. I pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro per il personale più rilevante dovrebbero essere inclusi nell'importo della remunerazione variabile nella tabella REM1 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, nonché nelle righe specifiche della tabella REM2 e, in caso di differimento, nella tabella REM3 del regolamento citato.
41. Se membri del personale più rilevante hanno lasciato l'ente 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 già cessato prima della fine dell'esercizio finanziario. I membri del personale più rilevante che sono stati assunti dall'ente 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 per l'esercizio finanziario a questi membri del personale più rilevante.
42. La remunerazione variabile garantita dovrebbe essere inclusa nella remunerazione variabile nella tabella REM1 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, nonché nella tabella REM2 e, in caso di differimento, nella tabella REM3 di tale regolamento.
43. Quando sono trasmessi l'allegato I e la tabella REM5 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, 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'ente.

44. Ai fini dell'assegnazione dei membri del personale alle aree di attività, gli enti 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 (ossia amministratori senza incarichi esecutivi), come specificato nelle istruzioni per la tabella REM1, colonna lettera a), del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione. Gli enti dovrebbero assegnare i membri degli organi di gestione delle filiazioni all'area di attività pertinente nelle lettere da c) a i) qualora tale disaggregazione sia disponibile; diversamente, li dovrebbero includere nella categoria «altri membri del personale più rilevante»;
- 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 sue funzioni di gestione (ossia amministratori con incarichi esecutivi), come specificato nelle istruzioni per la tabella REM1, colonna lettera a), del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione. Gli enti dovrebbero assegnare i membri degli organi di gestione delle filiazioni all'area di attività pertinente nelle lettere da c) a i) qualora tale disaggregazione sia disponibile; diversamente, li dovrebbero includere nella categoria «altri membri dell'alta dirigenza»;
- c. i «servizi bancari di investimento» dovrebbero comprendere i servizi finanziari per l'impresa, le negoziazioni e le vendite quali definiti all'articolo 317, tabella 2, del regolamento (UE) n. 575/2013, le operazioni correlate ai mercati finanziari quali definite all'articolo 192, paragrafo 3, del regolamento citato e le operazioni di private equity;
- d. i «servizi bancari al dettaglio» dovrebbero comprendere l'intera attività di concessione di credito dell'ente (a privati e a imprese);
- e. le «gestioni patrimoniali» dovrebbero comprendere la gestione patrimoniale all'interno:
 - i. dell'ente incluso nel campione;
 - ii. delle filiazioni che sono enti, comprese le imprese di investimento tenendo conto dell'articolo 1, paragrafi 2 o 5, del regolamento (UE) 2019/2033;
 - iii. delle filiazioni che sono imprese di investimento, organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM), gestori di fondi di investimento alternativi (GEFIA) o imprese di investimento soggette all'applicazione degli articoli 92 e 94 della direttiva 2013/36/UE su base consolidata conformemente all'applicazione dell'articolo 109, paragrafi 5 o 6, di tale direttiva;
- f. le «funzioni aziendali» dovrebbero comprendere il personale in tutte le funzioni aventi responsabilità per l'intero ente a livello consolidato e per le filiazioni con tali funzioni a livello individuale, ad esempio risorse umane e tecnologie dell'informazione;

- g. 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 nella sezione 19 degli orientamenti dell'ABE sulla governance interna ai sensi della direttiva 2013/36/UE;
- h. per l'allegato I, il «personale delle filiazioni soggette a un quadro retributivo specifico» dovrebbe essere inteso come comprensivo di tutto il personale impiegato da una filiazione che è un'impresa di investimento, un OICVM o un GEFIA soggetto a un quadro retributivo specifico e non soggetto all'applicazione dei requisiti in materia di remunerazione su base consolidata ai sensi dell'articolo 109 della direttiva 2013/36/UE;
- i. «tutto il restante personale» dovrebbe includere i membri del personale e i membri dell'organo di gestione delle filiazioni che non sono imprese di investimento, OICVM o GEFIA e non possono essere assegnati alle categorie di cui alle lettere da a) ad h).

5.1. Specifiche aggiuntive per i dati sulle remunerazioni nell'allegato II

- 45. I benefici pensionistici discrezionali dovrebbero essere inclusi nella tabella REM1 e, in caso di differimento, nella tabella REM3 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione nella voce «altre forme di remunerazione variabile», oltre ad essere segnalati nella tabella dell'allegato II.
- 46. La remunerazione variabile riconosciuta sulla base di periodi di valutazione pluriennali non rotativi annualmente, ossia quando gli enti non iniziano un nuovo periodo di valutazione pluriennale ogni anno, dovrebbe essere imputata interamente alla remunerazione variabile complessiva relativa all'esercizio finanziario in cui è stata riconosciuta nell'ambito della tabella REM1 e, in caso di differimento, della tabella REM3 del regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, 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.
- 47. Oltre alla tabella dell'allegato III relativa all'impatto delle deroghe di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE, gli enti cui non si applica la deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera a), di tale direttiva dovrebbero trasmettere nella tabella inclusa nell'allegato II la remunerazione fissa e variabile del personale più rilevante cui si applica una delle deroghe di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della stessa direttiva.

5.2. Specifiche aggiuntive per i dati sulle remunerazioni nell'allegato III

- 48. Gli enti dovrebbero specificare nell'allegato III se possono beneficiare delle deroghe di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE 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. Nella trasmissione dei dati su base consolidata, il numero dei membri del personale più rilevante e la

remunerazione da segnalare dovrebbero essere la somma di tutti i membri del personale più rilevante e di tutte le remunerazioni in tutte le entità che beneficiano delle deroghe nelle entità soggette al consolidamento prudenziale e ai requisiti in materia di remunerazione ai sensi della direttiva citata.

49. Le deroghe di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE dovrebbero essere considerate applicate se l'ente soggetto alla deroga decide di non applicare i requisiti minimi per la quota da differire o pagare in strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 94, 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).

6. Istruzioni aggiuntive per i dati sul divario retributivo di genere nell'allegato IV

50. Gli enti 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 dei membri del personale, compreso il personale operante nelle succursali nello stesso Stato membro, che sono attivi prevalentemente nello Stato membro in cui è stabilito l'ente. Nel calcolo non si dovrebbe tenere conto del personale collocato prevalentemente nelle succursali in un altro Stato membro o in un paese terzo.
51. Gli enti 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, l'esercizio di benchmarking non considera i membri del personale che hanno lasciato l'ente 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, congedo per malattia di lunga durata o 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 non 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 membro del personale.
52. 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, gli enti dovrebbero utilizzare la remunerazione lorda annua del personale sulla base di equivalenti a tempo pieno. In linea con gli orientamenti dell'ABE per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE, nel calcolo del divario retributivo di genere gli enti 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.
53. Per ogni membro del personale che dovrebbe essere incluso nel calcolo del divario retributivo di genere ai sensi del paragrafo 51, gli enti dovrebbero 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 conclusi durante l'esercizio finanziario su cui si basa il calcolo, anche se riguarda periodi di performance di durata superiore a un anno. Dovrebbe essere qui inclusa la remunerazione variabile sulla base di periodi di valutazione pluriennali non rotativi, come specificato nel paragrafo 46;
 - 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 era ancora scaduto alla fine dell'esercizio finanziario) non dovrebbero essere considerati ai fini del calcolo;
 - e. nel caso del personale che lavora a tempo parziale, anche per frazioni dell'esercizio finanziario, o che non è stato impiegato durante l'intero esercizio finanziario oppure ha usufruito di altre forme di congedo durante frazioni dell'anno (ad esempio congedo non retribuito o parentale), l'importo annuo complessivo della remunerazione fissa e della remunerazione 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. Gli enti potrebbero calcolare gli importi estrapolando la remunerazione, ad esempio quella riconosciuta per un impiego 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).

54. Gli enti dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere per tutto il personale (compreso il personale più rilevante, identificato su base individuale) e separatamente per il proprio personale più rilevante. Conformemente al diritto nazionale e all'RGPD, gli enti 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.
55. Gli enti con almeno 250 membri del personale dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere per ciascun quartile della loro remunerazione complessiva e come valore totale. Gli enti con meno di 250 membri del personale dovrebbero trasmettere i dati sul divario retributivo di genere unicamente sulla base delle cifre totali per tutto il personale. Gli enti con almeno 250 membri del personale più rilevanti dovrebbero calcolare il divario retributivo di genere per ciascun quartile della loro remunerazione complessiva e come valore totale. Gli enti con meno di 250 membri del personale più rilevanti dovrebbero trasmettere i dati sul divario retributivo di genere unicamente sulla base delle cifre totali per il personale più rilevante.
56. Gli enti dovrebbero calcolare il divario retributivo in termini di rappresentanza di ciascun genere come percentuale del personale maschile e femminile, sulla base del numero di tutti i membri del personale e, rispettivamente, di tutti i membri del personale più rilevante. Se applicabile ai sensi del paragrafo 55, il calcolo dovrebbe essere eseguito per quartile, 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.
57. Il divario retributivo di genere basato sulla remunerazione lorda dovrebbe essere espresso come differenza tra i livelli retributivi degli uomini e 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. ⁽⁵⁾
58. Nella preparazione del calcolo, gli enti dovrebbero attenersi alle istruzioni seguenti:
 - a. la remunerazione dei membri del personale (a prescindere dal genere) dovrebbe essere trasmessa 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;

⁽⁵⁾ Divario retributivo di genere in percentuale = (remunerazione media degli uomini – remunerazione media delle donne) * 100/ remunerazione media degli uomini.

- 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 disaggregato per quartili, se applicabile ai sensi del paragrafo 55;
 - 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 55, per ciascun quartile.
59. Tutte le cifre dovrebbero essere trasmesse 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 IV dovrebbe essere attribuito il valore «N/A»; se tutto il personale è di genere maschile, il risultato dovrebbe essere pari a «100,00 %».

7. Qualità dei dati

60. Gli enti e le autorità competenti dovrebbero controllare la completezza e la plausibilità dei dati per il benchmarking prima di trasmetterli all'autorità competente o all'ABE. I controlli sulla qualità dei dati dovrebbero comprendere le regole di convalida di cui all'allegato VII e, se applicabili, le regole specificate nelle istruzioni tecniche per lo strumento di raccolta dei dati.
61. Se nel corso del tempo i dati per il benchmarking registrano forti fluttuazioni, l'ente e le autorità competenti dovrebbero essere in grado di fornire spiegazioni.
62. 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'ente, nonché dei livelli retributivi tipici. I dati non plausibili individuati dovrebbero essere analizzati e corretti prima della trasmissione dei dati.
63. 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.
64. 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.
65. 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.

66. Nel trasmettere all’ABE i dati per il benchmarking, le autorità competenti dovrebbero garantire altresì che sono conformi alla decisione EBA/DC/335, del 5 giugno 2020, su EUCLID («decisione EUCLID») ⁽⁶⁾, nella versione emendata, e che forniscono agli enti ogni specifica tecnica necessaria per la conformità continua alla decisione EUCLID.

⁽⁶⁾ 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 sulle remunerazioni di tutto il personale

Denominazione dell'ente/del gruppo						Denominazione			
L'ente beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) della direttiva 2013/36/UE a livello di ente?						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	<i>Investment banking</i>	<i>Retail banking</i>	<i>Asset management</i>	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo indipendenti	Tutto il personale delle filiazioni soggette a un quadro retributivo specifico ⁽¹⁾	Tutto il restante personale
Numero di membri del personale (numero di persone)									
Numero complessivo di membri del personale, in ETP ⁽²⁾									
Utile netto totale nell'anno N (in EUR) ⁽³⁾	Importo totale in EUR (ad esempio 123 456 789,00)								
Totale dei dividendi (o di distribuzioni analoghe) pagati per l'anno N (in EUR)	Importo totale in EUR								
Remunerazione complessiva (EUR)									
Di cui: remunerazione variabile (in EUR)									
Di cui: remunerazione fissa (EUR)									

⁽¹⁾ Si tratta del personale delle imprese di investimento, degli organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari o dei gestori di fondi di investimento alternativi che sono soggetti a un quadro retributivo specifico ai sensi degli atti dell'Unione.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ 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.

Allegato II – Informazioni aggiuntive sulla remunerazione del personale più rilevante

Denominazione dell'ente/del gruppo:		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	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Numero di beneficiari dei contributi ai benefici pensionistici discrezionali nell'anno N				
Importo totale dei contributi ai benefici pensionistici discrezionali (in EUR) nell'anno N (inclusi in altre forme di remunerazione variabile)				
Importo totale della remunerazione variabile riconosciuta per periodi pluriennali nell'ambito di programmi non rotativi annualmente (in EUR)				
Per gli enti che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 2013/36/UE a livello di ente Importo totale della remunerazione variabile per i membri del personale più rilevante che beneficiano di almeno una delle deroghe di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della direttiva 2013/36/UE, sulla base di un basso livello di remunerazione variabile				
Per gli enti che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 2013/36/UE a livello di ente Importo totale della remunerazione fissa per i membri del personale più rilevante che beneficiano di almeno una delle deroghe di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della direttiva 2013/36/UE, sulla base di un basso livello di remunerazione variabile				

Allegato III – Deroghe all’applicazione dell’obbligo di pagare parti della remunerazione variabile in modo differito e in strumenti finanziari ai sensi della direttiva 2013/36/UE (CRD)

Denominazione dell’ente/del gruppo:	Denominazione	
Esercizio finanziario per cui è riconosciuta la remunerazione (anno N):	Anno	
Informazioni sulla disponibilità di deroghe	Deroghe relative al tipo di impresa ai sensi dell’articolo 94, paragrafo 3, lettera a), CRD	Deroghe relative al personale più rilevante ai sensi dell’articolo 94, paragrafo 3, lettera b), CRD
L’ente applica le deroghe all’obbligo di pagare una parte della remunerazione variabile in modo differito e in strumenti finanziari ai sensi dell’articolo 94, paragrafo 3, lettera a), CRD a tutto il personale più rilevante? Se la risposta a questa domanda è «sì», non è necessario fornire le informazioni indicate di seguito.	Si/no	
L’ente applica la deroga all’obbligo di cui all’articolo 94, paragrafo 1, lettera l), CRD (pagamento in strumenti finanziari)?	Si/no	Si/no
Se l’ente 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’ente applica la deroga all’obbligo di cui all’articolo 94, paragrafo 1, lettera m), CRD (pagamento sulla base di meccanismi di differimento)?	Si/no	Si/no
Se l’ente 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’ente applica la deroga all’obbligo di cui all’articolo 94, paragrafo 1, lettera o), secondo 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 IV – Informazioni sul divario retributivo di genere

Ente (a livello individuale)	Denominazione
Identificativo dell'entità giuridica	Numero
Stato membro	Codice ISO (ad es. AT, BE, CY)
Anno	YYYY
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 V: Rapporti più elevati approvati tra la remunerazione fissa e quella variabile – enti ⁽¹⁰⁾

Denominazione dell'ente	Denominazione
Identificativo dell'entità giuridica	LEI
Anno	YYYY
Numero totale di membri del personale (fine dell'esercizio finanziario)	Numero di persone
Numero di membri del personale più rilevante (risultato del processo di identificazione annuale)	Numero di persone
Totale di bilancio (fine dell'esercizio finanziario)	Importo in EUR
Rapporto più elevato approvato (ossia il rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa è superiore al 100 %)	Percentuale
Data dell'ultima approvazione del rapporto più elevato da parte dell'assemblea degli azionisti	gg/mm/aaaa
Numero totale di membri del personale più rilevante potenzialmente beneficiari di un rapporto approvato superiore al 100 %	Numero di persone
Numero totale di membri del personale più rilevante cui è stata di fatto riconosciuta una remunerazione che comporta un rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa superiore al 100 % per l'esercizio finanziario ⁽¹¹⁾	Numero di persone

⁽¹⁰⁾ I dati dovrebbero essere segnalati dagli enti su base individuale.

⁽¹¹⁾ La remunerazione variabile garantita e i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro, se non inclusi nel calcolo del rapporto conformemente agli orientamenti per sane politiche di remunerazione, non dovrebbero essere presi in considerazione.

Allegato VI – Rapporti più elevati approvati tra la remunerazione fissa e quella variabile – aggregazione da parte delle autorità competenti

Stato membro	<i>Codice ISO</i>
Anno della raccolta dei dati	<i>yyyy</i>
Numero totale degli enti con sede legale nello Stato membro (informazioni aggiuntive da fornire qui di seguito), ad es. ricavato dalle statistiche bancarie	<i>Numero</i>
Numero totale aggregato dei membri del personale di tutti gli enti nello Stato membro	<i>Numero</i>
Numero totale aggregato dei membri del personale più rilevante degli enti nello Stato membro (se disponibile, in caso contrario indicare «N/A»)	<i>Numero</i>
Totale di bilancio aggregato degli enti nello Stato membro	<i>Numero</i>
Numero degli enti i cui azionisti hanno approvato un rapporto più elevato e che hanno la sede legale nello Stato membro (informazioni aggiuntive da fornire qui di seguito)	<i>Numero</i>
Di cui: numero degli enti con la sede legale nello Stato membro che hanno approvato un rapporto massimo pari al 200 %	<i>Numero</i>
Numero totale aggregato dei membri del personale di questi enti	<i>Numero</i>
Numero totale aggregato dei membri del personale più rilevante di questi enti	<i>Numero</i>
Totale di bilancio aggregato di questi enti	<i>Numero</i>
Numero totale aggregato dei membri del personale più rilevante potenzialmente beneficiari di un rapporto approvato superiore al 100 %	<i>Numero</i>
Numero totale aggregato dei membri del personale più rilevante cui è stata di fatto riconosciuta una remunerazione che comporta un rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa superiore al 100 % per l'esercizio finanziario	<i>Numero</i>
Cambiamenti rispetto alla precedente trasmissione dei dati	
Numero di enti che hanno introdotto un rapporto più elevato dopo l'ultima trasmissione dei dati all'ABE (non vanno segnalate le riapprovazioni)	<i>Numero</i>
Numero degli enti che hanno interrotto la prassi di rapporti più elevati dopo l'ultima trasmissione dei dati all'ABE	<i>Numero</i>

Allegato VII – Controlli sulla qualità dei dati

Gli enti e le autorità competenti dovrebbero eseguire i seguenti controlli sulla qualità dei dati in relazione alle tabelle sulle remunerazioni incluse nel regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione ⁽¹²⁾.

Tabella REM1

Riga	Controllo sulla qualità dei dati
1 e 9	Il numero di membri del personale segnalato nelle colonne dell'organo di gestione dovrebbe essere un numero intero.
2	La remunerazione fissa complessiva dovrebbe essere la somma delle righe 3, EU 4a, 5, EU5x e 7; se è segnalato il personale più rilevante, l'importo dovrebbe essere > zero
9	Il numero dei membri del personale segnalato non dovrebbe essere superiore al numero dei membri del personale segnalato nella riga 1
10	La remunerazione variabile complessiva dovrebbe essere la somma delle righe 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x e 15
10	La remunerazione variabile complessiva non dovrebbe essere inferiore alla somma dei pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro e della remunerazione variabile garantita nelle righe 2 e 7 della tabella REM2
-	La somma della remunerazione differita nelle righe 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y e 16 non dovrebbe essere superiore al valore nella riga 10
-	Rapporto della remunerazione differita: la somma delle remunerazioni differite nelle righe 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y e 16 dovrebbe essere pari o superiore a 0,4 volte il valore nella riga 10 dopo la detrazione della remunerazione variabile garantita (tabella REM2, riga 3) nonché dei pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (tabella REM2, riga 10) e degli importi della remunerazione variabile riconosciuta al personale, ove trovi applicazione la deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b) (cfr. allegato II).
-	Gli enti 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 pagamento parziale della remunerazione variabile sulla base di meccanismi di differimento.

Questa regola di convalida non si applica agli enti se tutto il personale più rilevante beneficia della deroga all'obbligo di pagare parti della remunerazione variabile secondo meccanismi di differimento ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 2013/36/UE.

11 e 12	Il valore nella riga 12 non deve essere superiore al valore nella riga 11
EU-13a e EU-14a	Il valore nella riga EU-14a non deve essere superiore al valore nella riga EU-13a
EU-13b e EU-14b	Il valore nella riga EU-14b non deve essere superiore al valore nella riga EU-13b
EU-14x e EU-14y	Il valore nella riga EU-14y non deve essere superiore al valore nella riga EU-14x
15 e 16	Il valore nella riga 16 non deve essere superiore al valore nella riga 15
-	Il rapporto tra la remunerazione fissa (riga 2) e la remunerazione variabile (riga 10) non deve essere superiore, se applicabile, al 100 % o al 200 %, dopo l'esclusione delle righe 3 e 10 della tabella REM2 (tetto al rapporto variabile/fisso)
-	<p>Pagamento in strumenti finanziari: la somma delle righe EU 13-a, EU 13-b e EU-14x dovrebbe essere pari o superiore al 50 % della remunerazione variabile complessiva (tabella REM2, riga 10) dopo la detrazione della remunerazione variabile del personale, ove trovi applicazione la deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), (cfr. allegato II), della remunerazione variabile garantita (tabella REM2, riga 3) e dei pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (tabella REM2, riga 10).</p> <p>Gli enti 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 pagamento parziale della remunerazione variabile in strumenti finanziari.</p> <p>Questa regola di convalida non si applica agli enti se tutto il personale più rilevante beneficia della deroga all'obbligo di pagare parti della remunerazione variabile in strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 2013/36/UE.</p>

⁽¹²⁾ Le NTA sono disponibili al seguente indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>.

Tabella REM2

Riga	Controllo sulla qualità dei dati
1, 4 e 6	Il numero di membri del personale segnalato nelle colonne «a» e «b» dovrebbe essere un numero intero.
1 e 2	Se la riga 2 ha un valore positivo, anche la riga 1 deve avere un valore positivo, e vice versa.
2	Il valore nella riga 3 non dovrebbe essere superiore al valore nella riga 2
6 e 7	Se la riga 7 ha un valore positivo, anche la riga 6 deve avere un valore positivo, e vice versa.
7	Il valore della somma delle righe 8 e 9 deve essere pari al valore nella riga 7
10	Il valore nella riga 10 non deve essere superiore al valore nella riga 8
11	Il valore nella riga 11 non deve essere superiore al valore nella riga 7

Tabella REM3

Riga	Controllo sulla qualità dei dati
1	I valori devono essere pari alla somma dei valori nelle righe 2, 3, 4, 5 e 6 per ciascuna colonna
7	I valori devono essere pari alla somma dei valori nelle righe 8, 9, 10, 11 e 12 per ciascuna colonna
13	I valori devono essere pari alla somma dei valori nelle righe 14, 15, 16, 17 e 18 per ciascuna colonna
19	I valori devono essere pari alla somma dei valori nelle righe 20, 21, 22, 23 e 24 per ciascuna colonna
25	I valori devono essere pari alla somma dei valori nelle righe 1, 7, 13 e 19 per ciascuna colonna

- Il valore nella colonna «a» deve essere pari alla somma dei valori nelle colonne «b» e «c» per ciascuna riga
-

Tabella REM5

Riga	Controllo sulla qualità dei dati
1	Il numero nella colonna «j» deve essere pari alla somma della colonna «c» della riga 2, delle colonne da «d» a «i» della riga 3 e delle colonne da «d» a «i» della riga 4
2	La colonna «c» deve essere pari alla somma delle colonne «a» e «b»
3	La somma dei numeri nelle colonne da «d» a «i» deve essere pari al numero nella colonna «c» della riga 1 della tabella REM1
4	La somma dei numeri nelle colonne da «d» a «i» deve essere pari al numero nella colonna «d» della riga 1 della tabella REM1
5	Il valore in ciascuna colonna da «a» a «i» deve essere pari alla somma delle righe 6 e 7 della rispettiva colonna
5	La somma delle colonne da «c» a «i» deve essere pari alla somma delle colonne da «a» a «d» della riga 17 nella tabella REM1
6	I valori nelle colonne «a» e «b» devono essere pari, rispettivamente, ai valori nelle colonne «a» e «b» della riga 10 nella tabella REM1
6	La somma delle colonne da «c» a «i» deve essere pari alla somma delle colonne da «a» a «d» della riga 10 nella tabella REM1
7	I valori nelle colonne «a» e «b» devono essere pari, rispettivamente, ai valori nelle colonne «a» e «b» della riga 2 nella tabella REM1
7	La somma delle colonne da «c» a «i» deve essere pari alla somma delle colonne da «a» a «d» della riga 2 nella tabella REM1

