

EBA/GL/2022/06

30.6.2022

Ghid

privind exercițiile de evaluare comparativă a practicilor de remunerare, a diferenței de remunerare între femei și bărbați și a raporturilor mai mari aprobate în temeiul Directivei 2013/36/UE

Obligații de conformare și de raportare

Statutul ghidului

1. Prezentul document conține ghidul emis în temeiul articolului 16 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010¹. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile necesare pentru a respecta ghidul.
2. Ghidul prezintă punctul de vedere al ABE privind practicile adecvate de supraveghere în cadrul Sistemului european de supraveghere financiară sau privind modul în care trebuie aplicat dreptul Uniunii într-un anumit domeniu. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, trebuie să se conformeze și să-l integreze în practicile lor, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului legislativ sau a procedurilor de supraveghere ale acestora), inclusiv în cazurile în care ghidul este adresat în primul rând instituțiilor.

Cerințe de raportare

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente trebuie să notifice ABE dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid sau, în caz contrar, să prezinte motivele neconformării, până la 27.12.2022. În lipsa unei notificări până la acest termen, ABE va considera că autoritățile competente nu s-au conformat. Notificările se trimit prin intermediul formularului disponibil pe site-ul ABE, cu mențiunea „EBA/GL/2022/06”. Notificările trebuie transmise de persoane care au autoritatea de a raporta cu privire la conformare, în numele autorităților competente din care fac parte. Orice schimbare cu privire la situația conformării trebuie adusă, de asemenea, la cunoștința ABE.
4. Notificările se publică pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3).

¹ Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea bancară europeană), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/78/CE a Comisiei (JO L 331, 15.12.2010, p. 12).

Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiectul

5. În scopul supravegherii politicilor de remunerare în conformitate cu articolul 75 din Directiva 2013/36/UE, prezentul ghid precizează informațiile care trebuie furnizate de instituțiile selectate autorităților competente pentru evaluarea comparativă a tendințelor și practicilor de remunerare, inclusiv informațiile publicate în conformitate cu criteriile de publicare stabilite la articolul 450 alineatul (1) literele (g), (h), (i) și (k) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 („datele privind remunerarea”), precum și informațiile care trebuie furnizate pentru evaluarea comparativă a diferenței de remunerare între femei și bărbați („datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați”).
6. De asemenea, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) a șasea liniuță din Directiva 2013/36/UE, prezentul ghid precizează formatul comun de raportare care trebuie utilizat în scopul evaluării comparative a raporturilor mai mari aprobate între componenta fixă și cea variabilă a remunerației („datele privind raporturi mai mari”).
7. Prezentul ghid specifică modul în care autoritățile competente vor colecta de la instituții datele privind raporturile mai mari aprobate, remunerarea și diferența de remunerare între femei și bărbați (denumite în mod colectiv „date de referință”), precum și modul în care acestea vor transmite apoi datele de referință la ABE.

Domeniul de aplicare

8. Prezentul ghid se aplică la nivel individual, subconsolidat și consolidat, după cum urmează:
 - a. datele privind remunerarea trebuie colectate în funcție de nivelul de aplicare a cerințelor de publicare prevăzute la articolul 6 alineatul (3) și la articolul 13 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013;
 - b. datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați și raporturile mai mari aprobate trebuie colectate numai pe bază individuală.

Destinatarii

9. Prezentul ghid se adresează autorităților competente, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (2) punctele 1 și (viii) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, precum și instituțiilor financiare, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1093/2010, care sunt instituții definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 3 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, având în vedere firmele de investiții care intră sub incidența articolului 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033 („instituțiile”).

Definiții

10. Termenii utilizați și definiți în Directiva 2013/36/UE, în Regulamentul (UE) 575/2013, precum și în Ghidul ABE privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE, au același înțeles în prezentul ghid.

Punerea în aplicare

Data aplicării

11. Prezentul ghid se aplică începând cu 31 decembrie 2022.

Dispoziții tranzitorii

12. Datele de referință pentru exercițiul financiar care se încheie în 2022, cu excepția datelor privind diferența de remunerare între femei și bărbați, trebuie să fie transmise de instituții autorităților competente până la 31 august 2023 și de autoritățile competente la ABE până la 31 octombrie 2023. Primul exercițiu de evaluare comparativă privind diferența de remunerare între femei și bărbați trebuie să se refere la exercițiul financiar 2023.

Abrogare

13. Ghidul ABE privind exercițiul de evaluare comparativă a remunerării (EBA/GL/2014/08)² se abrogă de la 31 decembrie 2022.
14. Trimiterile din alte ghiduri la ghidul abrogat prin punctul 13 se interpretează ca trimiteri la prezentul ghid.

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

Ghid privind exercițiile de evaluare comparativă a practicilor de remunerare, a diferenței de remunerare între femei și bărbați și a raporturilor mai mari aprobate în temeiul Directivei 2013/36/UE

1. Sfera instituțiilor care urmează să fie incluse în exercițiile privind datele de referință

1.1 Sfera instituțiilor pentru colectarea datelor privind remunerarea

15. Autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită la ABE date privind remunerarea de la cele mai mari instituții în ceea ce privește volumul activelor din statul lor membru, asigurând o acoperire de cel puțin 60 % din volumul activelor sistemului bancar din statul membru respectiv.
16. În cazul în care acoperirea de 60 % menționată la punctul anterior nu poate fi atinsă în mod rezonabil într-un stat membru, autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită la ABE date privind remunerarea de la cel mult 20 din cele mai mari instituții în ceea ce privește volumul activelor din statul lor membru. Aceste date nu trebuie să includă instituțiile pentru care datele vor fi colectate de autoritatea responsabilă cu supravegherea consolidată, în funcție de nivelul de aplicare a cerințelor de publicare prevăzute la articolul 13 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013. Autoritățile competente primesc informații de la ABE cu privire la întreprinderile-mamă din Uniune pentru care sunt colectate date prin intermediul listei menționate la punctul 24.

1.2 Sfera instituțiilor pentru colectarea datelor privind diferența de remunerare între femei și bărbați

17. Autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită la ABE, pe bază individuală, date privind diferența de remunerare între femei și bărbați de la instituțiile de la care aceste autorități competente colectează date privind remunerarea, și anume, instituția responsabilă cu consolidarea datelor în temeiul articolului 13 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 sau instituția individuală inclusă în eșantionul pentru evaluarea comparativă a remunerării. De asemenea, autoritățile competente trebuie să colecteze date privind diferența de remunerare între femei și bărbați de la instituții care nu se califică drept mici și necomplexe în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) punctul 145 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și care reprezintă în mod adecvat varietatea tipurilor de instituții din statul membru respectiv, inclusiv instituțiile cu valori mobiliare admise la tranzacționare sau deținute privat, băncile cooperatiste și casele de economii, băncile deținute de stat și firmele de investiții care aplică Directiva 2013/36/UE. În orice caz, datele privind

diferența de remunerare între femei și bărbați trebuie colectate numai de la instituții care au cel puțin 50 de angajați pe bază individuală, cu excepția membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

18. Atunci când aplică punctul 17, autoritățile competente trebuie să depună eforturi pentru a colecta date privind diferența de remunerare între femei și bărbați de la cel puțin 5 instituții (pe bază individuală) din fiecare dintre următoarele categorii de mărime de pe teritoriul statului lor membru, chiar dacă colectarea datelor de evaluare comparativă a remunerării în temeiul secțiunii 1.1 se referă la un număr mai mic de instituții:
- a. active totale de până la 5 miliarde EUR;
 - b. active totale cuprinse între 5 miliarde EUR și 15 miliarde EUR;
 - c. active totale de cel puțin 15 miliarde EUR.

1.3 Sfera instituțiilor pentru evaluarea comparativă a raporturilor mai mari aprobate

19. Autoritățile competente trebuie să colecteze, să agrege și să transmită la ABE, pe bază individuală, date privind raporturile mai mari aprobate de la toate instituțiile care au aprobat acțiunile lor să aplice un raport mai mare de 100 % între componenta variabilă și componenta fixă a remunerației, în temeiul articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE.

2. Transmiterea datelor de referință la autoritățile competente

20. Pentru a permite autorităților competente să colecteze și să transmită la ABE date privind remunerarea în conformitate cu prezentul ghid, instituțiile menționate în subsecțiunea 1.1 trebuie, până la data de 15 iunie a fiecărui an calendaristic, să transmită autorităților competente următoarele informații:
- a. informațiile specificate în tabelele REM1, REM2, REM3, REM4 și REM5 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei³;
 - b. informații privind remunerarea întregului personal, astfel cum se prevede în anexa I;
 - c. informații suplimentare privind remunerarea personalului identificat, astfel cum se prevede în anexa II;
 - d. informații privind derogările prevăzute la articolul 94 din Directiva 2013/36/UE, astfel cum se prevede în anexa III.
21. Pentru a permite autorităților competente să colecteze și să transmită la ABE date privind diferența de remunerare între femei și bărbați în conformitate cu prezentul ghid, instituțiile menționate în subsecțiunea 1.2 trebuie, până la data de 15 iunie, din trei în trei ani, începând cu 2024 pentru

³ Informațiile solicitate vor fi incluse în modelul punctelor de date utilizat în cadrul instrumentului ABE pentru colectarea datelor.

exercițiul financiar 2023, să transmită autorităților competente, pe bază individuală, informațiile prevăzute în anexa IV.

22. Pentru a permite autorităților competente să colecteze, să agreghe și să transmită la ABE date privind raporturile mai mari aprobate în conformitate cu prezentul ghid, instituțiile menționate în subsecțiunea 1.3 trebuie, până la data de 15 iunie, din doi în doi ani, începând cu 2023 pentru exercițiul financiar 2022, să transmită autorităților competente, pe bază individuală, informațiile prevăzute în anexa V.
23. Pentru a permite autorităților competente să colecteze, să agreghe și să transmită la ABE, până la data de 31 august, date privind raporturile mai mari aprobate, în conformitate cu prezentul ghid, Banca Centrală Europeană trebuie, din doi în doi ani, începând cu 2023 pentru exercițiul financiar 2022, să furnizeze în timp util autorităților naționale competente informațiile pe care le-a primit, în conformitate cu punctul anterior, de la instituțiile aflate în sfera sa de competență de supraveghere.

3. Transmiterea datelor de referință la ABE

3.1. Lista instituțiilor incluse în exercițiile de evaluare comparativă

24. Autoritățile competente trebuie să informeze ABE, până la data de 31 martie a anului calendaristic care urmează anului pentru care trebuie colectate date, cu privire la lista instituțiilor care trebuie incluse în:
 - a. evaluarea comparativă a remunerării și
 - b. exercițiul de evaluare comparativă a diferenței de remunerare între femei și bărbați.
25. Pentru a asigura stabilitatea eșantionului, trebuie evitate, pe cât posibil, modificările eșantionului de instituții. În sensul punctului 24, autoritățile competente trebuie să informeze ABE cu privire la orice modificări față de colectarea anterioară a datelor, inclusiv în ceea ce privește modificările aduse denumirilor instituțiilor sau identificatorului entității juridice al acestora. Autoritățile competente trebuie să informeze, în timp util, instituțiile care sunt selectate să participe la colectările de date.
26. În urma unei comunicări din partea ABE, autoritățile competente trebuie să elimine de pe lista pentru evaluarea comparativă a remunerării instituțiile care sunt filiale ale întreprinderilor-mamă din Uniune stabilite într-un alt stat membru și pentru care datele relevante vor fi transmise la ABE de către o altă autoritate competentă la un nivel mai ridicat de consolidare.
27. În cazul în care există mai multe autorități competente, de exemplu, una responsabilă cu supravegherea prudencială a instituțiilor și alta pentru firmele de investiții care fac obiectul articolului 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033, într-un stat membru, sau în cazul în care responsabilitatea supravegherii revine Băncii Centrale Europene, autoritățile competente trebuie să coordoneze colectarea datelor și să își furnizeze reciproc datele și informațiile necesare pentru a se asigura că un singur set de date este colectat și raportat la ABE pentru statul membru respectiv.

3.2. Transmiterea datelor la ABE

28. Autoritățile competente trebuie să transmită informațiile, după ce asigură exhaustivitatea, acuratețea și plauzibilitatea informațiilor în conformitate cu prezentul ghid și cu orice alte specificații tehnice furnizate de ABE, după cum urmează:
- date privind remunerarea, până la data de 31 iulie a fiecărui an;
 - date privind diferența de remunerare între femei și bărbați, până la data de 31 iulie, din trei în trei ani, începând cu 2024 pentru exercițiul financiar 2023;
 - informații agregate privind raporturile mai mari aprobate, astfel cum sunt prevăzute în anexa VI, până la data de 31 august, din doi în doi ani, începând cu 2023 pentru exercițiul financiar 2022.

4. Specificații generale pentru transmiterea datelor de referință

29. Atunci când transmit date de referință în conformitate cu secțiunile 2 și 3 și cu anexele la prezentul ghid, instituțiile și autoritățile competente trebuie să aplice specificațiile generale prevăzute în prezenta secțiune, specificațiile suplimentare prevăzute în secțiunile 5 și 6 și instrucțiunile prevăzute în anexa VII.
30. Datele de referință trebuie transmise folosind cifrele contabile de la final de an în EUR. Dacă datele privind remunerarea sunt publicate într-o altă monedă decât EUR, pentru conversia cifrelor consolidate care trebuie raportate, trebuie folosit cursul de schimb utilizat de Comisia Europeană pentru programarea financiară și bugetul pentru luna decembrie a anului de referință⁴.
31. Toate sumele trebuie raportate ca sume detaliate, deci nu ca sume rotunjite, în EUR (de exemplu, 1 234 567 EUR în loc de 1,2 milioane EUR).
32. Datele de referință pentru anul calendaristic în care s-a încheiat exercițiul financiar trebuie transmise în anul calendaristic următor. De exemplu, în ceea ce privește exercițiul de evaluare comparativă pentru exercițiul financiar încheiat la orice dată a anului „20aa”, datele vor fi transmise în anul „20aa + 1”.
33. Încadrarea sumelor raportate, în componenta fixă și în cea variabilă a remunerației, trebuie să se realizeze în conformitate cu secțiunea 7 din Ghidul ABE privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE.

5. Specificații suplimentare pentru datele privind remunerarea

34. În ceea ce privește transmiterea tabelor REM1, REM2, REM3, REM4 și REM5, instituțiile trebuie să ia în considerare instrucțiunile prevăzute în ANEXA XXXIV la Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, pe lângă prezenta secțiune, precum și normele de validare specificate în anexa VII.

⁴ ABE pune la dispoziție un link către informațiile de pe site-ul său, împreună cu prezentul ghid; cursul de schimb poate fi accesat și aici http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

35. Numărul de angajați trebuie raportat astfel cum a fost stabilit la sfârșitul exercițiului financiar (și anume, personalul care a plecat în cursul exercițiului financiar nu trebuie luat în calcul, în timp ce personalul care a fost recrutat în cursul exercițiului financiar trebuie luat în calcul, ținând seama de dispozițiile contractuale ale acestora privind timpul de lucru).
- a. În cazul în care numărul de angajați trebuie raportat ca efectiv de personal, trebuie introdus numărul de persoane fizice, indiferent de numărul de ore de lucru pe care se bazează contractul lor sau de modificările numărului de angajați în cursul anului și ținând seama de valoarea totală a remunerațiilor acordate pentru anul respectiv.
 - b. Dacă cifrele trebuie raportate ca echivalent normă întreagă, acestea trebuie să se bazeze pe procentul de timp în care un membru al personalului este angajat comparativ cu un contract cu normă întreagă (de exemplu, pentru un membru al personalului care lucrează 50 % din timpul aferent contractului cu normă întreagă se raportează 0,5).
36. La transmiterea tabelelor REM1, REM2, REM3, REM4 și REM5 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, precum și a anexelor II și III la prezentul ghid, personalul identificat trebuie înțeles ca fiind acei membri ai personalului care au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale instituțiilor, astfel cum au fost identificați în toate instituțiile și în alte filiale pe bază consolidată, și cărora li se aplică dispozițiile privind remunerarea prevăzute la articolele 92 și 94 din Directiva 2013/36/UE, prin care membrii organului de conducere al filialelor sunt raportați în cadrul domeniilor de activitate, și nu în cadrul funcției „organ de conducere”. „Personalul identificat” reprezintă agregarea următoarelor elemente:
- a. personalul identificat din instituțiile care se află în perimetrul de consolidare prudential, indiferent dacă este identificat la nivel individual sau la nivel consolidat;
 - b. în conformitate cu articolul 109 alineatul (5) din Directiva 2013/36/UE, membrii personalului care sunt mandatați să desfășoare activități, care au un impact semnificativ direct asupra profilului de risc sau asupra activității instituțiilor, în cadrul filialelor care sunt societăți de administrare a activelor sau întreprinderi care furnizează serviciile și activitățile de investiții enumerate în secțiunea A punctele 2, 3, 4, 6 și 7 din anexa I la Directiva 2014/65/UE;
 - c. personalul identificat din filialele pentru care statele membre aplică articolele 92, 94 și 95 pe bază consolidată în conformitate cu articolul 109 alineatul (6) din Directiva 2013/36/UE, dacă membrii personalului au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor la nivel consolidat; și
 - d. personalul identificat din alte entități cărora li se aplică articolele 92 și 94 din Directiva 2013/36/UE numai pe bază consolidată, și anume entitățile care nu sunt nici instituții, nici filiale care fac obiectul unui cadru specific de remunerare în conformitate cu articolul 109 alineatul (4) din Directiva 2013/36/UE, în ceea ce privește acei membri ai personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor la nivel consolidat.

37. Informațiile privind remunerarea acordată pentru exercițiul financiar trebuie să cuprindă remunerația brută, fixă și variabilă, acordată pentru întregul exercițiu financiar care precede anul de transmitere a datelor privind remunerarea.
38. La transmiterea tabelului REM1 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei în conformitate cu prezentul ghid, componentele nemonetare impozabile ale remunerației trebuie să fie incluse împreună cu echivalentul lor monetar și să fie incluse ca „alte forme” de remunerare în tabelul respectiv.
39. La transmiterea tabelelor REM1 și REM3 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei în conformitate cu prezentul ghid, numai sumele remunerației variabile, care au fost acordate pentru exercițiul financiar raportat și care au fost amânate, trebuie să fie incluse la poziția „din care: amânate” din tabelul REM1, în timp ce remunerația variabilă amânată pentru perioadele anterioare trebuie inclusă separat, în conformitate cu instrucțiunile pentru tabelul REM3.
40. Plățile compensatorii către personalul identificat trebuie să fie incluse în valoarea remunerației variabile din tabelul REM1 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, pe lângă rândurile specifice din tabelul REM2 și, în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din acest regulament.
41. Dacă personalul identificat a părăsit instituția înainte de sfârșitul exercițiului financiar, remunerația acordată pentru exercițiul financiar respectiv, inclusiv plățile compensatorii și toate celelalte forme de remunerare, trebuie raportată, iar membrul personalului nu trebuie să fie luat în calcul la stabilirea numărului de membri ai personalului identificat care au fost raportați, în cazul în care contractul s-a încheiat deja înainte de sfârșitul exercițiului financiar. Personalul identificat care s-a alăturat instituției în cursul exercițiului financiar trebuie să fie inclus în numărul de membri ai personalului identificat, ținând seama de dispozițiile contractuale privind timpul de lucru ale acestora (de exemplu, personalul care lucrează cu normă întreagă și care s-a alăturat în cursul exercițiului financiar trebuie să fie întotdeauna contabilizat cu „1” la sfârșitul exercițiului financiar) și trebuie să se raporteze toate remunerațiile acordate personalului identificat pentru exercițiul financiar respectiv.
42. Remunerația variabilă garantată trebuie să fie inclusă în remunerația variabilă din tabelul REM1 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei și, în plus, trebuie să fie inclusă în tabelul REM2 și, în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din acest regulament.
43. La transmiterea anexei I și a tabelului REM 5 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, personalul trebuie clasificat în cadrul funcției sau domeniului de activitate în care își desfășoară cea mai mare parte a activităților lor economice. Valoarea totală a remunerației acordate aceluși membru al personalului din cadrul grupului sau instituției trebuie inclusă în această funcție sau acest domeniu de activitate.
44. La încadrarea personalului în domeniile de activitate, instituțiile trebuie să ia în considerare organizarea lor internă, precum și următoarele:
 - a. „Funcția de supraveghere a organului de conducere” trebuie să includă membrii organului de conducere de la cel mai înalt nivel de consolidare, care acționează în rolul de

supraveghere și monitorizare a procesului decizional al conducerii (și anume, administratorii neexecutivi), astfel cum se specifică în instrucțiunile pentru tabelul REM1 litera coloanei (a) din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei. Instituțiile trebuie să încadreze membrii organelor de conducere ale filialelor în domeniul de activitate relevant, menționat la literele (c)-(i), dacă se furnizează o astfel de defalcare, și, în caz contrar, în categoria „alți membri ai personalului identificat”.

- b. „Funcția de conducere a organului de conducere” trebuie să includă membrii organului de conducere de la cel mai înalt nivel consolidant, care sunt responsabili pentru funcțiile sale de conducere (și anume, directorii executivi), astfel cum se specifică în instrucțiunile pentru tabelul REM1 litera coloanei (a) din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei. Instituțiile trebuie să încadreze membrii organelor de conducere ale filialelor în domeniul de activitate relevant, menționat la literele (c)-(i), dacă se furnizează o astfel de defalcare, și, în caz contrar, în categoria „alte funcții de conducere superioară”.
- c. „Servicii bancare de investiții” trebuie să includă finanțele corporatiste, tranzacționarea și vânzările, astfel cum sunt definite la articolul 317 tabelul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, operațiunile ajustate la condițiile pieței de capital, astfel cum sunt definite la articolul 193 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, și investițiile în capital privat.
- d. „Servicii bancare de retail” trebuie să includă toată activitatea de creditare a instituției (către persoane fizice și către întreprinderi).
- e. „Administrarea activelor” trebuie să includă administrarea activelor în cadrul:
 - i. instituției care este inclusă în eșantion;
 - ii. filialelor care sunt instituții, inclusiv firme de investiții, având în vedere articolul 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033; și
 - iii. filialelor care sunt firme de investiții, organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM), administratori de fonduri de investiții alternative (AFIA) sau firme de investiții care fac obiectul aplicării articolelor 92 și 94 din Directiva 2013/36/UE pe bază consolidată în urma aplicării articolului 109 alineatul (5) sau (6) din această directivă.
- f. „Funcțiile corporative” trebuie să includă personalul din toate funcțiile care au responsabilități pentru întreaga instituție la nivel consolidat și pentru filialele cu astfel de funcții la nivel individual, de exemplu, resursele umane și tehnologia informației.
- g. „Funcțiile de control independent” trebuie să includă numai personalul activ în funcții independente de management al riscurilor, conformitate și audit intern, astfel cum sunt descrise în secțiunea 19 din Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității în temeiul Directivei 2013/36/UE.
- h. Pentru anexa I, „personalul filialelor care fac obiectul unui cadru specific de remunerare” trebuie înțeles ca incluzând întregul personal angajat de o filială care este o firmă de

investiții, un OPCVM sau un AFIA care face obiectul unui cadru specific de remunerare și care nu face obiectul aplicării cerințelor privind remunerarea pe bază consolidată, astfel cum se prevede la articolul 109 din Directiva 2013/36/UE.

- i. „Toate celelalte categorii de personal” trebuie să includă personalul și membrii organului de conducere al filialelor, altele decât firmele de investiții, OPCVM și AFIA, care nu pot fi încadrați în categoriile menționate la literele (a)-(h).

5.1. Specificații suplimentare pentru datele privind remunerarea prevăzute în anexa II

45. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor trebuie incluse în tabelul REM1 și, în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, la „alte forme de remunerație variabilă” și, în plus, trebuie raportate în tabelul din anexa II.
46. Remunerația variabilă acordată pe baza perioadelor de acumulare multianuale care nu se reînnoiesc anual, adică în cazul în care instituțiile nu încep o nouă perioadă de acumulare multianuală în fiecare an, trebuie să fie încadrată integral în remunerația variabilă totală din exercițiul financiar în care a fost acordată, în tabelul REM1, și în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, indiferent de momentul în care remunerația variabilă este plătită efectiv sau de durata perioadei de activitate. Valoarea remunerației variabile respective trebuie să fie inclusă, de asemenea, în informațiile suplimentare din anexa II.
47. Pe lângă tabelul din anexa III cu privire la impactul derogărilor în temeiul articolului 94 alineatul (3) literele (a) și (b) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile cărora nu li se aplică derogarea menționată la articolul 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE trebuie să raporteze, în tabelul inclus în anexa II, remunerația fixă și cea variabilă a personalului identificat căruia i se aplică oricare dintre derogările menționate la articolul 94 alineatul (3) litera (b) din această directivă.

5.2. Specificații suplimentare pentru datele privind remunerarea menționate la anexa III

48. Instituțiile trebuie să specifice, în anexa III, dacă sunt eligibile să aplice derogările prevăzute la articolul 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE în ceea ce privește cerința de a plăti o parte din remunerația variabilă sub formă de instrumente și în cadrul unor mecanisme de amânare, precum și să furnizeze informațiile solicitate cu privire la personalul identificat căruia i se aplică derogările. Atunci când se transmit date pe bază consolidată, numărul personalului identificat și remunerația care trebuie raportate trebuie să fie suma întregului personal identificat și a tuturor remunerațiilor pentru toate entitățile care beneficiază de derogări, la entitățile care fac obiectul consolidării prudențiale și al cerințelor de remunerare în temeiul directivei respective.
49. Derogările prevăzute la articolul 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE trebuie să fie considerate ca fiind aplicate atunci când instituția care face obiectul derogării decide să nu aplice cerințele minime privind partea care urmează să fie amânată sau plătită sub formă de instrumente

în temeiul articolului 94 alineatul (1) din această directivă (de exemplu, se aplică în continuare o derogare dacă 30 % din remunerația variabilă a unui director executiv este amânată sau dacă aceasta este amânată doar pentru trei ani, deoarece nu au fost îndeplinite cerințele minime de amânare de 40 % pentru cel puțin patru ani).

6. Instrucțiuni suplimentare pentru datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați din anexa IV

50. Instituțiile care participă la exercițiul de evaluare comparativă a diferenței de remunerare între femei și bărbați trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați pe bază individuală, luând în considerare membrii personalului, inclusiv personalul care lucrează în sucursale din același stat membru, care își desfășoară activitatea, în principal, în statul membru în care se află instituția. Personalul situat, în principal, în sucursale dintr-un alt stat membru sau dintr-o țară terță nu trebuie luat în calcul.
51. Instituțiile trebuie să întocmească o listă a întregului personal și să stabilească personalul care trebuie inclus în calculul diferenței de remunerare între femei și bărbați, în conformitate cu următoarele criterii:
- a. diferența de remunerare între femei și bărbați trebuie calculată pentru membrii personalului care sunt angajați la sfârșitul exercițiului financiar, adică personalul care a părăsit instituția în cursul exercițiului financiar nu este luat în considerare în acest exercițiu;
 - b. personalul care primește mai puțin decât remunerația anuală totală obișnuită deoarece se afla, la sfârșitul exercițiului financiar, în orice formă de concediu pentru creșterea copilului, concediu medical de lungă durată sau concediu special de lungă durată trebuie exclus din exercițiu; concediul de lungă durată trebuie înțeles ca fiind un concediu pe o perioadă consecutivă de cel puțin trei luni;
 - c. personalul care a fost recrutat în cursul ultimelor trei luni ale exercițiului financiar nu trebuie luat în considerare în cadrul acestui exercițiu;
 - d. membrii organului de conducere în funcția de conducere trebuie tratați ca membri ai personalului și ca personal identificat;
 - e. membrii organului de conducere în funcția de supraveghere nu trebuie incluși în calcul, cu excepția cazului în care sunt reprezentanți ai angajaților;
 - f. membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere, care sunt reprezentanți ai angajaților, trebuie să fie luați în calcul ca membri ai personalului și trebuie să fie luați în considerare la calcularea personalului identificat numai dacă sunt membri ai personalului identificat pe baza funcției pe care o au în calitate de membru al personalului.
52. Diferența de remunerare între femei și bărbați trebuie calculată ca diferența dintre remunerația medie a bărbaților și cea a femeilor, exprimată ca procent din remunerația medie a bărbaților. Instituțiile trebuie să utilizeze pentru calcul remunerația brută anuală a personalului în echivalent

normă întreagă. În conformitate cu Ghidul ABE privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE, instituțiile trebuie să ia în considerare remunerația totală acordată și, de asemenea, cu maximă diligență posibilă, dispozițiile privind timpul de lucru, perioadele de concediu anual și alte beneficii financiare și nefinanciare atunci când calculează diferența de remunerare între femei și bărbați, ținând seama de dispozițiile de la punctul următor.

53. Pentru fiecare membru al personalului care trebuie inclus în calculul diferenței de remunerare între femei și bărbați în conformitate cu punctul 51, instituțiile trebuie să stabilească remunerația anuală brută totală ca fiind suma dintre remunerația fixă și cea variabilă, luând în considerare următoarele:

- a. Beneficiile nemonetare (de exemplu, mașina de serviciu, împrumuturile fără dobândă, grădinița gratuită etc.) trebuie să fie luate în calcul la echivalentul lor monetar impozitat.
- b. Plățile regulate la sistemul de pensii și asigurările de sănătate pentru întregul personal nu trebuie luate în considerare. Trebuie luate în considerare beneficiile discreționare de tipul pensiilor.
- c. Trebuie utilizată remunerația variabilă integrală acordată pentru toate perioadele de activitate care s-au încheiat în cursul exercițiului financiar pe care se bazează calculul, chiar dacă acestea se referă la perioade de activitate mai mari de un an. Aceasta trebuie să includă remunerația variabilă bazată pe perioade de activitate multianuale nereînnoibile, astfel cum se specifică la punctul 46.
- d. Remunerația variabilă garantată (primă de angajare) și plățile compensatorii (de exemplu, în cazul în care contractul unui membru al personalului nu s-a încheiat încă la sfârșitul exercițiului financiar) nu trebuie să fie luate în calcul.
- e. În cazul personalului care a lucrat cu fracțiune de normă, inclusiv pentru anumite părți ale exercițiului financiar, sau care nu a fost angajat pe parcursul întregului exercițiu financiar sau care a beneficiat de alte forme de concediu pe parcursul unor părți ale anului (de exemplu, concediu fără plată sau concediu pentru creșterea copilului), valoarea anuală totală a remunerației variabile și fixe trebuie stabilită, cu maximă diligență posibilă, ca fiind cea pe care personalul ar fi primit-o dacă ar fi fost plătit pentru întregul exercițiu financiar cu normă întreagă. Instituțiile pot calcula sumele prin extrapolarea remunerației, de exemplu, pentru munca cu fracțiune de normă, la remunerația brută anuală totală pentru munca cu normă întreagă (de exemplu, remunerația personalului care lucrează pe baza unui contract de muncă cu fracțiune de normă de 50 % se înmulțește cu un factor de 2 pentru a se obține remunerația anuală cu normă întreagă).

54. Instituțiile trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați pentru întregul personal (inclusiv pentru personalul identificat, care este identificat pe bază individuală) și, separat, pentru personalul identificat. Instituțiile trebuie să depună toate eforturile rezonabile pentru a stabili sexul personalului lor, în conformitate cu legislația națională și cu RGPD. Instituțiile pot omite membri ai personalului al căror gen nu poate fi stabilit.

55. Instituțiile care au cel puțin 250 de angajați trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați pentru fiecare cuartilă din remunerația lor totală și în total. Instituțiile cu mai puțin de 250 de angajați trebuie să raporteze datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați numai pe baza cifrelor totale pentru întregul personal. Instituțiile care au cel puțin 250 de membri ai personalului identificat trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați pentru fiecare cuartilă din remunerația lor totală și în total. Instituțiile cu mai puțin de 250 de membri ai personalului identificat trebuie să raporteze datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați numai pe baza cifrelor totale pentru personalul identificat.
56. Instituțiile trebuie să calculeze diferența de remunerare în ceea ce privește reprezentarea fiecărui gen ca procent din personalul de sex masculin și feminin pe baza numărului total de membri ai personalului și, respectiv, de membri ai personalului identificat. După caz, în conformitate cu punctul 55, pe cuartilă – prin care procentele de reprezentare a bărbaților și a femeilor împreună trebuie să conducă, după caz, la 100,00 % pentru fiecare cuartilă calculată și pentru cifrele totale pentru întregul personal și pentru personalul identificat.
57. Diferența de remunerare între femei și bărbați bazată pe remunerația brută trebuie să fie exprimată ca diferența dintre nivelurile de remunerare a personalului de sex masculin și feminin, sub forma:
- a. diferenței dintre remunerația medie a bărbaților și remunerația medie a femeilor, exprimată ca procent din remunerația medie a bărbaților; și
 - b. diferenței dintre remunerația mediană a bărbaților și remunerația mediană a femeilor, exprimată ca procent din remunerația mediană a bărbaților.⁵
58. La pregătirea calculului, instituțiile trebuie să respecte următoarele instrucțiuni:
- a. Remunerația membrilor personalului (indiferent de sex) trebuie să fie organizată în funcție de sumă, începând cu cea mai mică sumă. Fiecare sumă a remunerației unui membru al personalului trebuie încadrată la sexul masculin sau la cel feminin și trebuie să se consemneze dacă membrul personalului este sau nu membru al personalului identificat.
 - b. Membrii personalului de alt sex decât cel masculin sau cel feminin trebuie să fie încadrați la sexul cu care se identifică sau, dacă acest lucru nu este cunoscut sau dacă este diferit de sexul masculin sau cel feminin, acești membri ai personalului trebuie să fie încadrați la sexul masculin sau la cel feminin, oricare dintre acestea are, în total, cel mai mic număr de membri ai personalului.
 - c. Lista stabilită a personalului trebuie să fie separată în quartile, după caz, în conformitate cu punctul 55.
 - d. Mediana și media remunerației întregului personal de sex masculin și feminin și, separat, a personalului identificat de sex masculin și feminin trebuie calculate în total și, după caz, în conformitate cu punctul 55, pentru fiecare cuartilă în parte.

⁵ Diferența de remunerare între femei și bărbați în procente = (remunerația medie a bărbaților – remunerația medie a femeilor) * 100 / remunerația medie a bărbaților.

59. Toate cifrele trebuie să fie raportate în procente cu două zecimale (de exemplu, „17,23 %” sau „-17,23 %” în cazul unei valori negative). În cazul în care diferența de remunerare între femei și bărbați pentru o anumită categorie nu poate fi calculată, deoarece există doar membri ai personalului de sex feminin, punctul de date din anexa IV trebuie să primească valoarea „N/A”, iar în cazul în care există numai membri ai personalului de sex masculin, rezultatul trebuie să indice „100,00 %”.

7. Calitatea datelor

60. Instituțiile și autoritățile competente trebuie să verifice exhaustivitatea și plauzibilitatea datelor de referință, înainte de a raporta datele respective autorității competente și ABE. Verificările calității datelor trebuie să includă normele de validare prevăzute în anexa VII și cele specificate, după caz, în instrucțiunile tehnice pentru instrumentul de colectare a datelor.
61. În cazul în care există fluctuații semnificative ale datelor de referință de-a lungul timpului, instituția și autoritățile competente trebuie să fie în măsură să ofere explicații.
62. Atunci când verifică plauzibilitatea datelor de referință, autoritățile competente trebuie să țină seama de dimensiunea și numărul de angajați ai instituției și de nivelurile tipice de remunerare. Datele neplauzibile identificate trebuie urmărite și corectate înainte de transmiterea datelor.
63. În cazul în care datele de referință par a fi neplauzibile, dar sunt, de fapt, corecte, autoritățile competente trebuie să informeze ABE cu privire la motivele subiacente.
64. În ceea ce privește datele de referință transmise, care prezintă posibile probleme de calitate a datelor sau care sunt considerate neplauzibile, ABE poate solicita autorităților competente să revizuiască datele sau să furnizeze informațiile necesare pentru interpretarea corectă a datelor.
65. Autoritățile competente trebuie să furnizeze cât mai curând posibil, după caz, date corectate sau explicații pentru orice date neplauzibile. Autoritățile competente trebuie să coopereze îndeaproape cu ABE pentru a se asigura că setul de date pentru analiză este stabil și de bună calitate, până cel târziu la data de 30 septembrie a anului în care au fost raportate datele.
66. Atunci când transmit date de referință la ABE, autoritățile competente trebuie să se asigure că acestea respectă, de asemenea, EBA/DC/335 din 5 iunie 2020 privind EUCLID („Decizia EUCLID”)⁶, astfel cum a fost modificată, și să furnizează instituțiilor specificațiile tehnice necesare pentru a respecta, în continuare, Decizia EUCLID.

⁶https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%2028EUCLID%29.pdf

Anexa I: Informații generale și informații privind remunerarea întregului personal

Denumirea instituției/grupului						Nume			
Beneficiază instituția de derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE la nivel instituțional?						Da/nu			
Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N)						An			
	Organul de conducere – funcția de supraveghere	Organul de conducere – funcția de conducere	Serviciile bancare de investiții	Serviciile bancare de retail	Administrare a activelor	Funcțiile corporatiste	Funcțiile de control independent	Întregul personal din filiale care face obiectul unui cadru de remunerare specific ¹	Toate celelalte categorii de personal
Numărul de membri (efectiv)									
Numărul total de angajați în ENI ²									
Profit total net în anul N (în EUR) ³	Suma detaliată în EUR (de exemplu, 123 456 789,00)								
Total dividende (sau distribuiri similare) plătite pentru anul N (în EUR)	Suma detaliată în EUR								
Remunerația totală (în EUR)									
Din care: remunerație variabilă (în EUR)									

¹ Personalul din cadrul firmelor de investiții, al organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare sau al societăților de administrare a fondurilor de investiții alternative care fac obiectul unui cadru specific de remunerare în temeiul actelor Uniunii

² Numărul de angajați trebuie să fie exprimat în echivalent normă întreagă (ENI) și să se bazeze pe numărul de angajați de la sfârșitul exercițiului, în conformitate cu dispozițiile privind timpul de lucru individual al acestora.

³ Profitul net trebuie să se bazeze pe sistemul contabil utilizat pentru raportarea în scopuri de reglementare. Pentru grupuri, este vorba de profitul (sau pierderea) bazat(ă) pe conturile consolidate.

Din care: remunerație fixă (EUR)									
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexa II: Informații suplimentare privind remunerarea personalului identificat

Denumirea instituției/grupului:		Nume		
Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N):		An		
	Organul de conducere – funcția de supraveghere	Organul de conducere – funcția de conducere	Alte funcții de conducere superioară	Alți membri ai personalului identificat
Numărul de beneficiari ai contribuțiilor la beneficii discreționare de tipul pensiilor în anul N				
Valoarea totală a contribuțiilor la beneficiile discreționare de tipul pensiilor (în EUR) în anul N (incluse în alte forme de remunerație variabilă)				
Valoarea totală a remunerației variabile acordate pentru perioade multianuale în cadrul programelor care nu se reînnoiesc anual (în EUR)				
Pentru instituțiile care nu beneficiază de derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE la nivel instituțional Valoarea totală a remunerației variabile a membrilor personalului identificat care beneficiază de cel puțin una dintre derogările prevăzute la articolul 94 alineatul (3) litera (b) din Directiva 2013/36/UE, pe baza unui nivel scăzut al remunerației variabile				
Pentru instituțiile care nu beneficiază de derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE la nivel instituțional Valoarea totală a remunerației fixe a membrilor personalului identificat care beneficiază de cel puțin una dintre derogările				

prevăzute la articolul 94 alineatul (3) litera (b) din Directiva 2013/36/UE, pe baza unui nivel scăzut al remunerației variabile				
---	--	--	--	--

Anexa III: Derogări de la aplicarea cerințelor de plată a unor părți din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare și sub formă de instrumente în temeiul Directivei 2013/36/UE (CRD)

Denumirea instituției/grupului:	Nume	
Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N):	An	
Informații privind disponibilitatea derogărilor	Derogări la nivelul întregii firme în temeiul articolului 94 alineatul (3) litera (a) din CRD	Derogări pentru personalul identificat în temeiul articolului 94 alineatul (3) litera (b) din CRD
Aplică instituția derogările privind cerința de a plăti o parte din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare și sub formă de instrumente, în temeiul articolului 94 alineatul (3) litera (a) din CRD, întregului personal identificat? Dacă răspunsul la această întrebare este afirmativ, nu este necesar să se furnizeze informațiile de mai jos.	Da/nu	
Aplică instituția derogarea de la cerința prevăzută la articolul 94 alineatul (1) litera (l) din CRD (plata sub formă de instrumente)?	Da/nu	Da/nu
Dacă instituția aplică derogarea de mai sus, dar cu un prag inferior, astfel cum este pus în aplicare în temeiul legislației naționale, vă rugăm să indicați pragul aplicat în EUR.		Prag
Numărul de membri ai personalului identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	Efectiv de personal	Efectiv de personal
Procentul de personal identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	Procent	Procent
Remunerația totală a personalului identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	EUR	EUR
Din care: remunerație variabilă	EUR	EUR
Din care: remunerație fixă	EUR	EUR
Aplică instituția derogarea de la cerința prevăzută la articolul 94 alineatul (1) litera (m) din CRD (plata în cadrul unor mecanisme de amânare)?	Da/nu	Da/nu
Dacă instituția aplică derogarea de mai sus, dar cu un prag inferior, astfel cum este pus în aplicare în temeiul legislației naționale, vă rugăm să indicați pragul aplicat în EUR.		Prag
Numărul de membri ai personalului identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	Efectiv de personal	Efectiv de personal
Procentul de personal identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	Procent	Procent
Remunerația totală a personalului identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	EUR	EUR
Din care: remunerație variabilă	EUR	EUR
Din care: remunerație fixă	EUR	EUR
Aplică instituția derogarea de la cerința prevăzută la articolul 94 alineatul (1) litera (o) al doilea paragraf (derogări cu privire la plata sub formă de instrumente a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor)?	Da/nu	Da/nu
Numărul de membri ai personalului identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	Efectiv de personal	Efectiv de personal
Remunerația totală a personalului identificat care beneficiază de derogarea de mai sus	EUR	EUR

Din care: remunerație variabilă	EUR	EUR
Din care: remunerație fixă	EUR	EUR

Anexa IV: Informații privind diferența de remunerare între femei și bărbați

Instituție (nivel individual)	Nume
Identificatorul entității juridice	Număr
Stat membru	Codul ISO (de exemplu, AT, BE, CY)
An	aaaa
Numărul total de angajați	Efectiv de personal
Numărul total al membrilor personalului identificat	Efectiv de personal

Reprezentarea personalului de diferite sexe per cuartilă a nivelului de remunerare

Reprezentarea personalului de sex masculin și feminin în fiecare cuartilă a nivelului de remunerare	Întregul personal de sex masculin în procent din întregul personal	Întregul personal de sex feminin în procent din întregul personal	Toți membrii personalului identificat de sex masculin, în procent din întregul personal identificat	Toți membrii personalului identificat de sex feminin, în procent din întregul personal identificat
Cuartila 1 (inferior)	Procent (de exemplu, 42,43 %)	Procent	Procent	Procent
Cuartila 2 (inferior spre mediu)	Procent	Procent	Procent	Procent
Cuartila 3 (mediu spre superior)	Procent	Procent	Procent	Procent
Cuartila 4 (superior)	Procent	Procent	Procent	Procent
Total personal/personal identificat	Procent	Procent	Procent	Procent

Diferența de remunerare între femei și bărbați pe baza remunerației brute totale

Nivelul remunerației anuale brute totale	Diferența de remunerare între femei și bărbați în cazul întregului personal, pe baza mediane	Diferența de remunerare între femei și bărbați în cazul întregului personal, pe baza mediei	Diferența de remunerare între femei și bărbați în cazul personalului identificat, pe baza mediane	Diferența de remunerare între femei și bărbați în cazul personalului identificat, pe baza mediei
Cuartila 1 (inferior)	Procent (de exemplu, 42,43 %)	Procent	Procent	Procent
Cuartila 2 (inferior spre mediu)	Procent	Procent	Procent	Procent

Cuartila 3 (mediu spre superior)	Procent	Procent	Procent	Procent
Cuartila 4 (superior)	Procent	Procent	Procent	Procent
Total personal/personal identificat	Procent	Procent	Procent	Procent

Anexa V: Raporturi mai mari aprobate între remunerația variabilă și cea fixă – instituții¹⁰

Denumirea instituției	Nume
Identificatorul entității juridice	LEI
An	aaaa
Numărul total de angajați (sfârșitul exercițiului financiar)	Efectiv de personal
Numărul total de membri ai personalului identificat (rezultatul procesului anual de identificare)	Efectiv de personal
Totalul bilanțului (sfârșitul exercițiului financiar)	Sumă în EUR
Raport mai mare aprobat (și anume, raportul dintre remunerația variabilă și cea fixă care este de peste 100 %)	Procent
Data ultimei aprobări a raportului mai mare de către adunarea acționarilor	zz/ll/aaaa
Numărul total de membri ai personalului identificat care ar putea beneficia de un raport aprobat de peste 100 %	Efectiv de personal
Numărul total de membri ai personalului identificat cărora li s-a acordat efectiv o remunerație care duce la un raport între remunerația variabilă și cea fixă de peste 100 % pentru exercițiul financiar respectiv ¹¹	Efectiv de personal

¹⁰ Datele trebuie raportate de instituții pe bază individuală.

¹¹ Dacă nu sunt incluse în calculul raportului în conformitate cu Ghidul privind politicile solide de remunerare, remunerația variabilă garantată și plățile compensatorii nu trebuie luate în considerare.

Anexa VI: Raporturi mai mari aprobate între remunerația variabilă și cea fixă – agregarea de către autoritățile competente

Stat membru	<i>Cod ISO</i>
Anul datelor colectate	<i>aaaa</i>
Numărul total de instituții care au sediul social în statul membru (informațiile suplimentare trebuie furnizate mai jos) – de exemplu, pe baza statisticilor bancare.	<i>Număr</i>
Numărul total agregat de angajați din cadrul tuturor instituțiilor din statul membru	<i>Număr</i>
Numărul total agregat de membri ai personalului identificat din cadrul instituțiilor din statul membru (dacă este disponibil; în caz contrar, N/A)	<i>Număr</i>
Totalul bilanțului agregat al instituțiilor din statul membru	<i>Număr</i>
Numărul de instituții în care acționarii au aprobat un raport mai mare și care au sediul social în statul membru (informațiile suplimentare trebuie furnizate mai jos)	<i>Număr</i>
Din acesta: numărul de instituții cu sediul social în statul membru, care au aprobat raportul maxim de 200 %	<i>Număr</i>
Numărul total agregat de angajați din cadrul acestor instituții	<i>Număr</i>
Numărul total agregat de membri ai personalului identificat din cadrul acestor instituții	<i>Număr</i>
Totalul agregat al bilanțului acestor instituții	<i>Număr</i>
Numărul total agregat de membri ai personalului identificat care ar putea beneficia de un raport aprobat de peste 100 %	<i>Număr</i>
Numărul total agregat de membri ai personalului identificat cărora li s-a acordat efectiv o remunerație care duce la un raport între remunerația variabilă și cea fixă de peste 100 % pentru exercițiul financiar respectiv	<i>Număr</i>
Modificări față de datele transmise anterior	
Numărul de instituții care au introdus un raport mai mare după ultima transmitere a datelor la ABE (reaprobările nu trebuie raportate)	<i>Număr</i>
Numărul de instituții care au întrerupt practicarea unor raporturi mai mari după ultima transmitere a datelor la ABE.	<i>Număr</i>

Anexa VII – Verificarea calității datelor

Instituțiile și autoritățile competente trebuie să aplice următoarele verificări ale calității datelor în ceea ce privește tabelele privind remunerarea incluse în Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei¹².

Tabelul REM1:

Rând	Verificarea calității datelor
1 și 9	Numărul de angajați raportat în cadrul coloanelor organului de conducere trebuie să fie un număr întreg.
2	Remunerația fixă totală trebuie să fie suma rândurilor 3, EU 4a, 5, EU5x și 7; dacă se raportează personalul identificat, suma trebuie să fie mai mare decât zero.
9	Numărul de angajați raportat nu trebuie să fie mai mare decât numărul de angajați raportat pe rândul 1.
10	Remunerația variabilă totală trebuie să fie suma rândurilor 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x și 15.
10	Remunerația variabilă totală nu trebuie să fie mai mică decât suma plăților compensatorii și a remunerației variabile garantate din tabelul REM2, rândurile 2 și 7.
-	Suma remunerației amânate din rândurile 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y și 16 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 10.
-	Raportul remunerației amânate: suma remunerației amânate din rândurile 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y și 16 trebuie să fie mai mare sau egală cu de 0,4 ori valoarea din rândul 10 după deducerea remunerației variabile garantate (tabelul REM2 rândul 3), precum și a plăților compensatorii (tabelul REM2 rândul 10) și a sumelor remunerației variabile acordate personalului în cazul în care se aplică derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) litera (b) (vezi anexa II).
	Instituțiile trebuie să aibă în vedere că această regulă de validare simplificată este doar în scopul evaluării comparative și nu este o validare a respectării cerințelor de remunerare în ceea ce privește remunerația variabilă garantată și plățile compensatorii, și anume, în timp ce sumele

integrale sunt deduse, o parte din sume ar putea face obiectul cerinței de a plăti părți din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare.

Această regulă de validare nu se aplică instituțiilor în cazul cărora toți membrii personalului identificat beneficiază de derogarea de la cerința de a plăti părți din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare în temeiul articolului 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE.

11 și 12	Valoarea din rândul 12 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 11.
EU-13a și EU-14a	Valoarea din rândul EU-14a nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul EU-13a.
EU-13b și EU-14b	Valoarea din rândul EU-14b nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul EU-13b.
EU-14x și EU-14y	Valoarea din rândul EU-14y nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul EU-14x.
15 și 16	Valoarea din rândul 16 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 15.
-	Raportul dintre remunerația fixă (rândul 2) și cea variabilă (rândul 10) nu trebuie să depășească, după caz, 100 % sau 200 %, după excluderea rândurilor 3 și 10 din tabelul REM2 (plafonarea bonusurilor).
-	Plata sub formă de instrumente: suma rândurilor EU 13-a, EU 13-b și EU-14x trebuie să fie mai mare sau egală cu 50 % din remunerația variabilă totală (REM2 rândul 10) după deducerea remunerației variabile a personalului, în cazul în care se aplică derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) litera (b) (vezi anexa II), a remunerației variabile garantate (tabelul REM2 rândul 3) și a plăților compensatorii (tabelul REM2 rândul 10).
-	Instituțiile trebuie să aibă în vedere că această regulă de validare simplificată este doar în scopul evaluării comparative și nu este o validare a respectării cerințelor de remunerare în ceea ce privește remunerația variabilă garantată și plățile compensatorii, și anume, în timp ce sumele integrale sunt deduse, o parte din sume ar putea face obiectul cerinței de a plăti părți din remunerația variabilă sub formă de instrumente.

¹² Standardul tehnic de punere în aplicare este disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

Această regulă de validare nu se aplică instituțiilor în cazul cărora toți membrii personalului identificat beneficiază de derogarea de la cerința de a plăti părți din remunerația variabilă sub formă de instrumente în temeiul articolului 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE.

Tabelul REM2

Rând	Verificarea calității datelor
1, 4 și 6	Numărul de angajați raportat în coloanele „a” și „b” trebuie să fie un număr întreg.
1 și 2	Dacă rândul 2 are o valoare pozitivă, și rândul 1 trebuie să aibă o valoare pozitivă și invers.
2	Valoarea rândului 3 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 2.
6 și 7	Dacă rândul 7 are o valoare pozitivă, și rândul 6 trebuie să aibă o valoare pozitivă și invers.
7	Valoarea sumei rândurilor 8 și 9 trebuie să fie egală cu valoarea din rândul 7.
10	Valoarea rândului 10 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea rândului 8.
11	Valoarea rândului 11 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 7.

Tabelul REM3

Rând	Verificarea calității datelor
1	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 2, 3, 4, 5 și 6 pentru fiecare coloană.
7	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 8, 9, 10, 11 și 12 pentru fiecare coloană.
13	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 14, 15, 16, 17 și 18 pentru fiecare coloană.
19	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 20, 21, 22, 23 și 24 pentru fiecare coloană.
25	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 1, 7, 13 și 19 pentru fiecare coloană.
-	Valoarea din coloana „a” trebuie să fie egală cu suma valorilor din coloanele „b” și „c” pentru fiecare rând.

Tabelul REM5

Rând	Verificarea calității datelor
1	Numărul din coloana „j” trebuie să fie egal cu suma rândului 2 coloana „c”, a rândului 3 coloanele „d”-„i” și a rândului 4 coloanele „d”-„i”.
2	Coloana „c” trebuie să fie egală cu suma coloanelor „a” și „b”.
3	Suma numerelor din coloanele „d”-„i” trebuie să fie egală cu numărul din rândul 1 coloana „c” din tabelul REM1.
4	Suma numerelor din coloanele „d”-„i” trebuie să fie egală cu numărul din rândul 1 coloana „d” din tabelul REM1.
5	Valoarea din fiecare coloană „a”-„i” trebuie să fie egală cu suma rândurilor 6 și 7 din coloana respectivă.
5	Suma coloanelor „c”-„i” trebuie să fie egală cu suma coloanelor „a”-„d” din rândul 17 din tabelul REM1.
6	Valorile din coloanele „a” și „b” trebuie să fie egale cu valorile din coloanele „a” și, respectiv, „b” din rândul 10 din tabelul REM1.
6	Suma coloanelor „c”-„i” trebuie să fie egală cu suma coloanelor „a”-„d” din rândul 10 din tabelul REM1.
7	Valorile din coloanele „a” și „b” trebuie să fie egale cu valorile din coloanele „a” și, respectiv, „b” din rândul 2 din tabelul REM1.
7	Suma coloanelor „c”-„i” trebuie să fie egală cu suma coloanelor „a”-„d” din rândul 2 din tabelul REM1.

