

Norma nr. 23/2023 pentru aplicarea prevederilor Ghidului privind exercițiile de evaluare comparativă a practicilor de remunerare și a diferenței de remunerare între femei și bărbați în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034 (EBA/GL/2022/07)

Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 599 din 30 iunie 2023

În temeiul prevederilor art. 2 alin. (1) lit. a), art. 3 alin. (1) lit. b), art. 6 alin. (2) și ale art. 14 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 93/2012 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității de Supraveghere Financiară, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 113/2013, cu modificările și completările ulterioare,

având în vedere prevederile art. 2, art. 4 alin. (1), art. 10 alin. (4) și ale art. 41 din Legea nr. 236/2022 privind supravegherea prudențială a societăților de servicii de investiții financiare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative,

potrivit deliberărilor din ședința Consiliului Autorității de Supraveghere Financiară din data de 24.05.2023,

Autoritatea de Supraveghere Financiară emite prezenta normă.

Art. 1. - Autoritatea de Supraveghere Financiară, denumită în continuare *A.S.F.*, aplică, în activitatea de supraveghere a societăților de servicii de investiții financiare, denumite în continuare *S.S.I.F.*, prevederile Ghidului privind exercițiile de evaluare comparativă a practicilor de remunerare și a diferenței de remunerare între femei și bărbați în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034 (EBA/GL/2022/07), prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta normă.

Art. 2. - Prezenta normă se aplică *S.S.I.F.* selectate de *A.S.F.* potrivit pct. 13-15 din ghidul prevăzut la art. 1, care nu sunt firme de investiții mici și neinterconectate în sensul art. 12 alin. (1) din Regulamentul (UE) 2019/2.033 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind cerințele prudențiale ale firmelor de investiții și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1.093/2010, (UE) nr. 575/2013, (UE) nr. 600/2014 și (UE) nr. 806/2014.

Art. 3. - Nerespectarea de către *S.S.I.F.* prevăzute la art. 2 a prevederilor prezentei norme se sancționează în conformitate cu prevederile cap. IV al titlului IV din Legea nr. 236/2022 privind



supravegherea prudențială a societăților de servicii de investiții financiare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Art. 4. - Prezenta normă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, și intră în vigoare la data publicării.

Președintele Autorității de Supraveghere Financiară,
Nicu Marcu

București, 9 iunie 2023.
Nr. 23.

GHID

privind exercițiile de evaluare comparativă a practicilor de remunerare și a diferenței de remunerare între femei și bărbați în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034 (EBA/GL/2022/07)

Obligații de conformare și de raportare

Statutul ghidului

1. Prezentul document conține ghidul emis în temeiul art. 16 din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010¹. În conformitate cu art. 16 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile necesare pentru a respecta ghidul.

2. Ghidul prezintă punctul de vedere al Autorității bancare europene (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 art. 4 alin. (2) din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010, trebuie să se conformeze și să îl 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 se adresează în primul rând instituțiilor financiare.

Cerințe de raportare

3. În conformitate cu art. 16 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010, 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/2022/07”. 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 art. 16 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010.

Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiectul

¹ Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010 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).

5. În scopul supravegherii politicilor de remunerare în conformitate cu art. 34 din Directiva (UE) 2019/2.034, prezentul ghid precizează informațiile care trebuie furnizate de firmele de investiții selectate autorităților competente pentru evaluarea comparativă a tendințelor și practicilor de remunerare, inclusiv informațiile publicate în conformitate cu art. 51 primul paragraf lit. (c) și (d) din Regulamentul (UE) 2019/2.033 („datele privind remunerarea”) 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. Prezentul ghid specifică modul în care autoritățile competente vor colecta de la firmele de investiții datele privind 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

7. Fără a aduce atingere punctului 8, datele de referință trebuie colectate și transmise la ABE, la nivel individual.

8. În cazul în care se aplică art. 7 din Regulamentul (UE) 2019/2.034, datele privind remunerarea trebuie colectate și transmise la ABE numai la nivelul de consolidare prevăzut la articolul respectiv.

Destinatarii

9. Prezentul ghid se adresează autorităților competente, astfel cum sunt definite la art. 4 punctul 2 subpunctul (viii) din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010, precum și instituțiilor financiare, astfel cum sunt definite la art. 4 alin. (1) din Regulamentul (UE) nr. 1.093/2010, care sunt firme de investiții definite la art. 4 alin. (1) pct. 1 din Directiva 2014/65/UE și care intră sub incidența art. 25 și 34 din Directiva (UE) 2019/2.034 („firmele de investiții”).

Definiții

10. Cu excepția cazului în care se prevede altfel, termenii utilizați și definiți în Directiva (UE) 2019/2.034 și în Regulamentul (UE) 2019/2.033, precum și în Ghidul ABE privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034 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 transmise de firmele de investiții 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.

Ghid privind exercițiile de evaluare comparativă a practicilor de remunerare și a diferenței de remunerare între femei și bărbați în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034

1. Sfera firmelor de investiții care fac obiectul exercițiului de colectare a datelor privind remunerarea

13. Autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită la ABE date privind remunerarea provenind, cel puțin, de la cele mai mari trei firme de investiții în ceea ce privește volumul activelor din statul lor membru, asigurând, dacă este posibil, o acoperire de cel puțin 50% din volumul total al activelor tuturor firmelor de investiții din statul membru respectiv. Aceste date nu trebuie să includă firmele de investiții care sunt filiale ale firmelor de investiții pentru care se vor colecta date la nivel consolidat.

2. Sfera firmelor de investiții care fac obiectul exercițiului de colectare a datelor privind diferența de remunerare între femei și bărbați

14. Autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită la ABE, pe bază individuală, date privind diferența de remunerare între femei și bărbați de la firmele de investiții de la care aceste autorități competente colectează date privind remunerarea, și anume firmele de investiții responsabile cu consolidarea datelor în temeiul art. 7 din Regulamentul (UE) 2019/2.033 sau firmele de investiții individuale incluse în eșantionul pentru evaluarea comparativă a remunerării, care intră sub incidența art. 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2.034.

15. Autoritățile competente trebuie să colecteze, la nivel individual, date privind diferența de remunerare între femei și bărbați de la firmele de investiții care au cel puțin 50 de angajați, cu excepția membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere. Atunci când aplică prezentul punct, autoritățile competente trebuie să depună eforturi pentru a colecta date privind diferența de remunerare între femei și bărbați de la cel puțin cinci firme de investiții cărora li se aplică art. 32 alin. (1) lit. (j) și (l) și art. 32 alin. (3) al treilea paragraf din Directiva (UE) 2019/2.034, precum și de la cel puțin cinci firme de investiții cărora nu li se aplică aceste dispoziții în conformitate cu derogarea de la art. 32 alin. (4) lit. (a) din această directivă.

3. Transmiterea datelor la autoritățile competente de către firmele de investiții

16. Pentru a permite autorităților competente să colecteze și să transmită la ABE date privind remunerarea în conformitate cu prezentul ghid, firmele de investiții menționate în secțiunea 1 trebuie, până la data de 15 iunie a fiecărui an calendaristic, să transmită autorităților competente:

- a)** informații privind remunerarea întregului personal, astfel cum se prevede în anexa I;
- b)** informații suplimentare privind remunerarea personalului identificat, astfel cum se prevede în anexa II și anexa III; și
- c)** informații privind derogările, astfel cum se specifică în anexa IV.

17. 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, firmele de investiții menționate în secțiunea 2 trebuie, până la data de 15 iunie, din trei în trei ani, începând cu 2024 pentru

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

4. Transmiterea datelor de referință la ABE de către autoritățile competente

4.1. Pregătirea transmiterii datelor la ABE de către autoritățile competente

18. 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 firmelor de investiții care trebuie incluse în:

- a) exercițiul de evaluare comparativă a remunerării; și
- b) exercițiul de evaluare comparativă a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

19. Trebuie evitate, pe cât posibil, modificările eșantionului de firme de investiții, pentru a se asigura că eșantionul rămâne stabil și că pot fi identificate modificări ale practicilor firmelor de investiții. În sensul pct. 18, 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 firmelor de investiții sau identificatorului entității juridice a acestora. Autoritățile competente trebuie să informeze, în timp util, firmele de investiții care sunt selectate să participe la colectările de date.

20. În urma unei comunicări din partea ABE, autoritățile competente trebuie să elimine de pe lista pentru evaluarea comparativă a remunerării firmele de investiții 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.

4.2. Transmiterea datelor la ABE

21. Autoritățile competente trebuie să transmită datele de referință, 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:

- a) date privind remunerarea, până la data de 31 iulie a fiecărui an;
- b) 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.

5. Specificații generale pentru toate datele de referință care trebuie raportate

22. Atunci când transmit date de referință în conformitate cu secțiunile 3 și 4, firmele de investiții și autoritățile competente trebuie să aplice specificațiile generale și de calitate a datelor prevăzute în prezenta secțiune și în secțiunea 9, precum și specificațiile suplimentare prevăzute în secțiunile 6, 7 și 8.

23. 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 referință².

² 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.

24. 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).

25. Datele de referință pentru anul calendaristic în care s-a încheiat exercițiul financiar trebuie transmise în anul calendaristic următor. De exemplu, pentru exercițiul de evaluare comparativă referitor la exercițiul financiar încheiat la orice dată a anului „20aa”, datele vor fi transmise în anul „20aa + 1”. Încadrarea sumelor în partea 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.

6. Specificații suplimentare pentru datele privind remunerarea

26. 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 este luat în calcul, iar personalul care a fost recrutat în cursul exercițiului financiar este luat în calcul, ținând seama de dispozițiile contractuale ale acestuia privind timpul de lucru).

a) Dacă 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 numărul de angajați trebuie raportat ca echivalent normă întreagă, numărul 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).

27. În sensul anexelor II și III, personalul identificat este personalul specificat la lit. (a), dacă firmele de investiții transmit date pe bază individuală, și la lit. (b), dacă firmele de investiții transmit date pe bază consolidată în conformitate cu art. 7 din Regulamentul (UE) 2019/2.033, prin care membrii organului de conducere al filialelor sunt raportați în cadrul domeniilor de activitate, și nu în cadrul funcției „organ de conducere”.

a) Personalul identificat este personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau asupra activelor pe care le gestionează pe bază individuală.

b) Personalul identificat reprezintă agregarea următoarelor elemente:

(i) personalul identificat din firmele de investiții care se află în perimetrul de consolidare prudențial și care fac, la rândul lor, obiectul dispozițiilor privind remunerarea în temeiul art. 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2.034, indiferent de faptul că membrii personalului sunt identificați la nivel individual sau consolidat; și

(ii) personalul identificat din alte entități cărora li se aplică art. 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2.034 numai pe bază consolidată, în ceea ce privește membrii personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau asupra activelor pe care aceasta le gestionează pe bază consolidată.

28. Cu excepția cazului în care se prevede altfel în anexele la prezentul ghid, informațiile privind remunerarea acordată pentru exercițiul financiar trebuie să cuprindă remunerația brută, fixă și variabilă,

acordată pentru exercițiul respectiv, și anume exercițiul financiar care precedă anul de transmitere a informațiilor.

29. Încadrarea sumelor raportate în partea 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 (UE) 2019/2.034³.

30. Componentele nemonetare impozabile ale remunerației trebuie să fie incluse împreună cu echivalentul lor monetar ca „alte forme” de remunerare.

31. Numai sumele remunerației variabile, care au fost acordate pentru exercițiul financiar raportat și care au fost amânate, trebuie raportate la poziția „din care: amânate” din anexa II. Remunerația variabilă amânată pentru perioadele anterioare trebuie raportată în cadrul informațiilor suplimentare din anexa II.

32. Plățile compensatorii, remunerația variabilă garantată și beneficiile discreționare de tipul pensiilor trebuie incluse în valoarea remunerației variabile totale din anexa II și în subcategoria corespunzătoare. Sumele trebuie adăugate, de asemenea, la rândurile specifice din secțiunea privind informațiile suplimentare din anexa II.

33. Dacă personalul identificat a părăsit firma de investiții 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, atunci când contractul s-a încheiat deja înainte de sfârșitul exercițiului financiar. Personalul identificat care s-a alăturat firmei de investiții în cursul exercițiului financiar trebuie să fie inclus în numărul de membri ai personalului identificat, ținând seama de dispozițiile contractuale privind timpul de lucru al 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.

34. În sensul tabelelor din anexele I și III, personalul trebuie clasificat în cadrul funcției sau domeniului de activitate în care își desfășoară cea mai mare parte a activităților economice. Valoarea totală a remunerației acordate aceluși membru al personalului din cadrul grupului sau firmei de investiții trebuie inclusă în această funcție sau acest domeniu de activitate.

35. La încadrarea personalului în domeniile de activitate și în categoriile de personal, firmele de investiții 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. Firmele de investiții trebuie să încadreze membrii organelor de conducere ale filialelor în anexa II, la categoria „alți membri ai personalului identificat”, precum și în anexele I și III, la domeniile de activitate respective.

b) „Funcția de conducere a organului de conducere” trebuie să includă membrii organului de conducere de la cel mai înalt nivel consolidat, care sunt responsabili pentru funcțiile sale de conducere (și anume, directorii executivi). Firmele de investiții trebuie să încadreze membrii organelor de conducere ale

³Ghidul este publicat la adresa: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>.

filialelor în anexa II, la categoria „alte funcții de conducere superioară”, precum și în anexele I și III, la domeniile de activitate respective.

c) „Alte funcții de conducere superioară” înseamnă personalul definit la art. 3 alin. (1) pct. 27 din Directiva (UE) 2019/2.034, altul decât membrii organului de conducere la cel mai înalt nivel consolidat.

d) Membrii personalului care nu sunt nici „alte funcții de conducere superioară”, nici membri ai organului de conducere trebuie să fie raportați la „alți membri ai personalului identificat”.

e) „Tranzacționarea pe cont propriu, subscrierea și plasarea de instrumente” trebuie să includă serviciile și activitățile menționate în secțiunea A pct. 3, 6 și 7 din anexa I la Directiva 2014/65/UE⁴.

f) „Consultanța de investiții și executarea ordinelor” trebuie să includă serviciile și activitățile menționate în secțiunea A pct. 1, 2 și 5 din anexa I la Directiva 2014/65/UE.

g) „Administrarea portofoliului” trebuie să includă serviciile și activitățile menționate în secțiunea A pct. 4 din anexa I la Directiva 2014/65/UE și personalul care administrează activele filialelor care sunt organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM) sau administratori de fonduri de investiții alternative (AFIA), care fac obiectul aplicării art. 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2.034 pe bază consolidată.

h) „Exploatarea MTF/OTF” trebuie să includă serviciile și activitățile menționate în secțiunea A pct. 8 și 9 din anexa I la Directiva 2014/65/UE.

i) „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 Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității⁵.

j) „Toate celelalte categorii de personal” trebuie să includă personalul care nu este inclus la lit. (a)-(i).

36. Remunerația variabilă acordată pe baza perioadelor de acumulare multianuale, care nu se reînnoiesc anual, adică în cazul în care firmele de investiții nu încep o nouă perioadă de acumulare multianuală în fiecare an, trebuie să fie încadrată integral, în sensul anexei II, în remunerația variabilă totală pentru exercițiul financiar în care a fost acordată, 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.

37. Firmele de investiții care nu intră sub incidența art. 32 alin. (4) lit. (a) din Directiva (UE) 2019/2.034 trebuie să raporteze în anexa II remunerația fixă și variabilă a personalului identificat căruia i se aplică derogarea prevăzută la art. 32 alin. (4) lit. (b) din această directivă.

7. Specificații suplimentare pentru transmiterea informațiilor privind derogările din anexa IV

⁴ Directiva 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind piețele instrumentelor financiare și de modificare a Directivei 2002/92/CE și a Directivei 2011/61/UE.

⁵ Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034, secțiunea 15.

38. Firmele de investiții trebuie să specifice în anexa IV dacă fac obiectul derogărilor prevăzute la art. 32 alin. (4) din Directiva (UE) 2019/2.034 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.

39. Derogările prevăzute la art. 32 alin. (4) din Directiva 2013/36/UE trebuie să fie considerate ca fiind aplicate atunci când firma de investiții 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 art. 32 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).

8. Specificații suplimentare pentru raportarea diferenței de remunerare între femei și bărbați din anexa V

40. Firmele de investiții 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 întregul personal, inclusiv personalul care lucrează în sucursale din același stat membru, care își desfășoară activitatea, în principal, în statul membru în care este stabilită firma de investiții. Personalul situat, în principal, în sucursale dintr-un alt stat membru sau dintr-o țară terță nu trebuie să fie inclus în calcul.

41. Firmele de investiții 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 personalul care este angajat la sfârșitul exercițiului financiar, adică personalul care a părăsit firma de investiții 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 să fie incluși în calcul, cu excepția cazului în care sunt reprezentanți ai angajaților.

f) Membrii organului de conducere în funcția 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 atunci când sunt membri ai personalului identificat pe baza funcției pe care o au în calitate de membru al personalului.

42. 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. Firmele de

investiții trebuie să utilizeze pentru calcul remunerația brută anuală a personalului în echivalent normă întreagă. În conformitate cu Ghidul ABE privind politicile solide de remunerare, firmele de investiții 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 pct. 43.

43. Pentru fiecare membru al personalului care trebuie inclus în calculul diferenței de remunerare între femei și bărbați în conformitate cu pct. 40, firma de investiții 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.

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. Firmele de investiții 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).

44. Firmele de investiții 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. Firmele de investiții trebuie să depună toate eforturile rezonabile pentru a stabili sexul personalului lor, în conformitate cu legislația națională și cu Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD). Firmele de investiții pot omite membri ai personalului al căror gen nu poate fi stabilit.

45. Firmele de investiții care au cel puțin 250 de angajați trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați pentru fiecare cvartilă din remunerația lor totală și în total. Firmele de investiții cu mai puțin de 250 de angajați trebuie să raporteze diferența de remunerare între femei și bărbați numai pe baza cifrelor totale pentru întregul personal. Firmele de investiții care au cel puțin 250 de membri ai personalului identificat trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați pentru fiecare cvartilă din remunerația lor totală și în total. Firmele de investiții cu mai puțin de 250 de membri ai

personalului identificat trebuie să raporteze diferența de remunerare între femei și bărbați numai pe baza cifrelor totale pentru personalul identificat.

46. Firmele de investiții trebuie să calculeze diferența de remunerare între femei și bărbați în ceea ce privește reprezentarea fiecărui sex 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 pct. 45, pe cuartilă - procente de reprezentare a bărbaților și a femeilor împreună trebuind să conducă, după caz, la 100,00% pentru fiecare cuartilă calculată și pentru cifrele totale în cazul întregului personal și al personalului identificat.

47. 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 bărbaților⁶.

48. La pregătirea calculului, firmele de investiții 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 cuartile, după caz, în conformitate cu pct. 45.

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 pct. 45, pentru fiecare cuartilă în parte.

49. Toate cifrele trebuie să fie exprimate 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 V 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%”.

9. Calitatea datelor

⁶ Diferența de remunerare între femei și bărbați în procente = (remunerația medie a bărbaților - remunerația medie a femeilor) * 100/remunerația medie a bărbaților.

50. Firmele de investiții și autoritățile competente trebuie să verifice exhaustivitatea și plauzibilitatea datelor de referință raportate, ținând seama de specificațiile din anexa VI, înainte ca datele respective să fie raportate autorității competente și, respectiv, transmise la ABE.

51. În cazul în care există fluctuații semnificative ale datelor de referință de-a lungul timpului, firma de investiții și autoritățile competente trebuie să fie în măsură să ofere explicații.

52. Firmele de investiții și autoritățile competente trebuie să se asigure că suma subpozițiilor remunerației variabile și fixe este egală cu sumele totale.

53. Atunci când verifică plauzibilitatea datelor de referință, autoritățile competente trebuie să țină seama de dimensiunea și numărul de angajați ai firmei de investiții și de nivelurile tipice de remunerare. Datele neplauzibile identificate trebuie urmărite și corectate înainte de transmiterea datelor.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. Atunci când transmit date de referință la ABE în conformitate cu prezentul ghid, autoritățile competente trebuie să se asigure că acestea respectă, de asemenea, EBA/DC/335 din 5 iunie 2020 privind EUCLID („Decizia EUCLID”)⁷, astfel cum a fost modificată, și să furnizează firmelor de investiții specificațiile tehnice necesare pentru transmiterea datelor de referință în conformitate cu această decizie.

10. Anexe

58. Anexele I-VI fac parte integrantă din prezentul ghid.

⁷https://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

Informații generale și informații privind remunerarea întregului personal din firmele de investiții

Denumirea firmei de investiții					Nume			
Raportul maxim dintre remunerația variabilă și cea fixă pentru personalul identificat, stabilit prin politica internă a firmei de investiții					Procent			
Firma de investiții beneficiază de derogarea prevăzută la art. 32 alin. (4) lit. (a) din Directiva privind firmele de investiții [Directiva (UE) 2019/2.034] la nivel instituțional?					Da/Nu			
Firma de investiții este o filială a unei instituții-mamă din UE care face obiectul Directivei 2013/36/UE					Da/Nu			
Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N)					An			
	Organul de conducere - funcția de supraveghere	Organul de conducere - funcția de conducere	Tranzacționarea pe cont propriu, subscrierea și plasarea de instrumente	Consultanță de investiții și executarea ordinelor	Administrarea portofoliului	Exploatarea MTF/OTF	Funcțiile de control independent	Toate celelalte categorii de personal
Numărul de membri (efectiv)	#	#						

Numărul total de angajați în ENI ⁸			#	#	#	#	#	#
Profit total net în anul N (în EUR) ⁹	Suma detaliată în EUR (de exemplu, 123 456 789,00)							
Total dividende (sau distribuiri similare) plătite pentru anul N (în EUR)								
Remunerația totală (în EUR)								
Din care: remunerație								

⁸ 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.

⁹ 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.



Autoritatea de Supraveghere Financiară

variabilă (în EUR)								
Din care: remunerație fixă (în EUR)								

Informații privind remunerarea personalului identificat din firmele de investiții

	Denumirea firmei de investiții			Nume	
	Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N)			An	
Rând		Organul de conducere - funcția de supraveghere	Organul de conducere - funcția de conducere	Alte funcții de conducere superioară	Alți membri ai personalului identificat
1.	Membri (efectiv)				
2.	Număr de membri ai personalului identificat în ENI				
3.	Remunerație fixă totală (în EUR) în anul N				
4.	Din care: pe bază de numerar				
5.	Din care: acțiuni sau participații echivalente				
6.	Din care: instrumente legate de acțiuni sau instrumente echivalente, altele decât cele în numerar				
7.	Din care: alte tipuri de instrumente în temeiul art. 32 alin. (1) pct. (j) subpct.				

	(iii) din Directiva [Directiva (UE) 2019/2.034] privind firmele de investiții				
8.	Din care: alte instrumente decât cele în numerar care reflectă instrumentele portofoliilor administrate				
9.	Din care: măsuri alternative aprobate				
10.	Din care: alte forme				
11.	Remunerație variabilă totală (în EUR) în anul N				
12.	Din care: pe bază de numerar				
13.	Din care: amânată				
14.	Din care: acțiuni sau participații echivalente				
15.	Din care: amânată				
16.	Din care: instrumente legate de acțiuni sau instrumente echivalente, altele decât cele în numerar				
17.	Din care: amânată				
18.	Din care: alte tipuri de instrumente în temeiul art. 32 alin. (1) pct. (j) subpct. (iii) din Directiva privind firmele de investiții [Directiva (UE) 2019/2.034]				
19.	Din care: amânată				

20.	Din care: alte instrumente decât cele în numerar care reflectă instrumentele portofoliilor administrate				
21.	Din care: amânată				
22.	Din care: măsuri alternative aprobate				
23.	Din care: amânată				
24.	Din care: alte forme				
25.	Din care: amânată				
Informații suplimentare privind pozițiile de mai sus (toate sumele de mai jos trebuie incluse și în remunerația variabilă totală)					
26.	Valoarea totală a remunerației variabile amânate restante, acordată pentru perioadele de activitate anterioare, și nu în anul N				
27.	Din care: datorată, aferentă exercițiului financiar în curs				
28.	Din care: datorată, aferentă exercițiilor financiare ulterioare				
29.	Valoarea totală a ajustării explicite ex post legate de performanță efectuate în cursul exercițiului financiar la remunerația variabilă amânată, datorată în exercițiul financiar în curs, aplicată în anul N pentru remunerația acordată anterior				

30.	Valoarea totală a ajustărilor explicite ex post legate de performanță efectuate în cursul exercițiului financiar la remunerația variabilă amânată, datorată în exercițiile financiare viitoare, aplicate în anul N pentru remunerația acordată anterior				
31.	Remunerația variabilă garantată în anul N - valoarea totală				
32.	Remunerația variabilă garantată în anul N - numărul total de beneficiari				
33.	Plăți compensatorii acordate în perioadele anterioare, plătite în cursul exercițiului financiar - valoarea totală				
34.	Plăți compensatorii acordate în anul N - valoarea totală				
35.	Din care: plăți compensatorii amânate, acordate în anul N				
36.	Plăți compensatorii acordate în anul N - numărul de beneficiari				
37.	Valoarea cea mai mare a plăților compensatorii acordate în anul N unei singure persoane				

38.	Numărul de beneficiari ai contribuțiilor la beneficii discreționare de tipul pensiilor în anul N				
39.	Valoarea totală a contribuțiilor la beneficiile discreționare de tipul pensiilor în anul N (incluse în alte forme de remunerație variabilă)				
40.	Valoarea totală a remunerației variabile acordate pentru perioade multianuale în cadrul programelor care nu se reînnoiesc anual				
41.	Pentru firmele de investiții care nu beneficiază de derogarea prevăzută la art. 32 alin. (4) lit. (a) din Directiva (UE) 2019/2.034 la nivel instituțional Din aceasta: remunerația fixă a membrilor personalului care beneficiază de cel puțin una dintre derogările prevăzute la art. 32 alin. (4) lit. (b)				
42.	Pentru firmele de investiții care nu beneficiază de derogarea prevăzută la art. 32 alin. (4) lit. (a) din Directiva (UE) 2019/2.034 la nivel instituțional Din aceasta: remunerația variabilă a				



membrilor personalului care beneficiază de cel puțin una dintre derogările prevăzute la art. 32 alin. (4) lit. (b)				
--	--	--	--	--

Informații privind remunerațiile personalului identificat, pe domenii de activitate

Denumirea firmei de investiții					Nume			
Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N)					An			
	Organul de conducere - funcția de supraveghere	Organul de conducere - funcția de conducere	Tranzacționarea pe cont propriu, subscrierea și plasarea de instrumente	Consultanță de investiții și executarea ordinelor	Administrarea portofoliului	Exploatarea MTF/OTF	Funcțiile de control independent	Toate celelalte categorii de personal
Numărul de membri ai personalului identificat (efectiv)								
Numărul de membri ai personalului identificat (ENI)								

Numărul de „alte funcții de conducere superioară”								
Numărul de „alți membri ai personalului identificat”								
Remunerația totală (în EUR)								
Din care: remunerație variabilă (în EUR)								
Din care: remunerație fixă (în EUR)								

Derogări de la aplicarea cerinței de plată a unei părți din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare și sub formă de instrumente pentru firmele de investiții în temeiul Directivei (UE) 2019/2.034

Denumirea firmei de investiții	Nume	
Exercițiul financiar pentru care se acordă remunerația (anul N):	An	
Informații privind disponibilitatea derogărilor	Derogare la nivelul întregii firme în temeiul art. 34 alin. (4) lit. (a) din Directiva privind firmele de investiții	Derogare pentru personal în temeiul art. 34 alin. (4) lit. (b) din Directiva privind firmele de investiții
Firma de investiții aplică derogările privind cerința de a plăti o parte din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare și sub formă de instrumente, în temeiul art. 34 alin. (4) lit. (a) din Directiva privind firmele de investiții, întregului personal identificat? Dacă răspunsul este afirmativ, nu este necesar să se furnizeze informațiile de mai jos.	Da/Nu	
Firma de investiții aplică derogarea de la cerința prevăzută la art. 32 alin. (1) lit. (j) din Directiva privind firmele de	Da/Nu	Da/Nu

investiții [Directiva (UE) 2019/2.034] (plata sub formă de instrumente)?		
Dacă firma de investiții 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
Firma de investiții aplică derogarea de la cerința prevăzută la art. 32 alin. (1) lit. (1) din Directiva privind firmele de investiții [Directiva (UE) 2019/2.034] (plata în cadrul unor mecanisme de amânare)?	Da/Nu	Da/Nu
Dacă firma de investiții 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
Firma de investiții aplică derogarea de la cerința prevăzută la art. 32 alin. (1) pct. 3 al treilea paragraf din Directiva (UE) 2019/2.034 (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

Informații privind diferența de remunerare între femei și bărbați

Firmă de investiții (nivel individual)	Nume
Identificatorul entității juridice	Număr
Stat membru	Codul ISO (de exemplu, AT, BE, CY)
An	An
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 medianei	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 medianei	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



Autoritatea de Supraveghere Financiară

Total personal/personal identificat	Procent	Procent	Procent	Procent
---	---------	---------	---------	---------

Verificarea calității datelor

Firmele de investiții și autoritățile competente trebuie să aplice următoarele verificări ale calității datelor în ceea ce privește anexa II și anexa III la ghid.

Anexa II la ghid:

Rând	Verificarea calității datelor
1	Numărul de angajați raportat în cadrul coloanelor organului de conducere trebuie să fie un număr întreg.
3	Remunerația fixă totală trebuie să fie suma rândurilor 4-10; dacă se raportează personalul identificat, suma trebuie să fie mai mare decât zero.
11	Remunerația variabilă totală trebuie să fie suma rândurilor 12, 14, 16, 18, 20, 22 și 24.
10	Remunerația variabilă totală nu trebuie să fie mai mică decât suma dintre remunerația variabilă garantată și plățile compensatorii din rândurile 31 și 33.
-	Suma remunerației amânate din rândurile 13, 15, 17, 19, 21, 23 și 25 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 11.
-	Raportul remunerației amânate: suma remunerației amânate din rândurile 13, 15, 17, 19, 21, 23 și 25 trebuie să fie mai mare sau egală cu de 0,4 ori valoarea din rândul 11 după deducerea valorilor din rândurile 31, 34 și 42 ($\geq 0,4 \times$ rândurile 11-31-34-42). Firmele de investiții trebuie să considere 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 firmelor de investiții 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 art. 32 alin. (4) lit. (a) din Directiva (UE) 2019/2.034.

Plata sub formă de instrumente: suma rândurilor 14, 16, 18, 2 și 22 trebuie să fie mai mare sau egală cu de 0,5 ori valoarea din rândul 11 după deducerea valorilor din rândurile 31, 34 și 42 [$\geq 0,5 \times (\text{rândul } 11-31-34-42)$]. Firmele de investiții 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. Această regulă de validare nu se aplică firmelor de investiții 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 art. 32 alin. (4) lit. (a) din Directiva (UE) 2019/2.034.

Anexa III la ghid:

Verificarea calității datelor

Numărul membrilor „organului de conducere” trebuie să fie egal cu numărul inclus în rândul 1 din anexa II la ghid.

Suma personalului raportat la rubrica „alte funcții de conducere superioară” trebuie să fie egală cu numărul raportat în rândul 2 din anexa II la ghid pentru această categorie.

Suma personalului raportat la rubrica „alți membri ai personalului identificat” trebuie să fie egală cu numărul raportat în rândul 2 din anexa II la ghid pentru această categorie.

Numărul de membri ai personalului identificat pentru fiecare domeniu de activitate trebuie să fie egal cu suma dintre numărul de „alte funcții de conducere superioară” și numărul de „alți membri ai personalului identificat”.

Suma remunerației totale pentru toate domeniile de activitate trebuie să fie egală cu suma valorilor din rândul 3 și rândul 11 din anexa II la ghid, pentru toate categoriile de personal.

Suma remunerației variabile pentru toate domeniile de activitate trebuie să fie egală cu suma valorilor din rândul 11 din anexa II la ghid, pentru toate categoriile de personal.

Suma remunerației fixe pentru toate domeniile de activitate trebuie să fie egală cu suma valorilor din rândul 3 din anexa II la ghid, pentru toate categoriile de personal.
