

Normă pentru aplicarea prevederilor Ghidului privind analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv a politicilor privind diversitatea și a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei (UE) 2019/2034

- PROIECT -

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, și ale art. 4¹ alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare,

Având în vedere prevederile art. 2, art. 4 alin. (1), art. 10 alin. (4), art. 30 și 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 și ale art. 24 alin. (4) și (5) și art. 163¹⁰ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare,*

Potrivit deliberărilor din ședința Consiliului Autorității de Supraveghere Financiară din data de,

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., și a instituțiilor de credit prevăzute la art. 163² din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, cu modificările și completările ulterioare, prevederile *Ghidului privind analiza comparativă a practicilor în materie de*

diversitate, inclusiv a politicilor privind diversitatea și a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei (UE) 2019/2034 (EBA/ GL/2023/08), prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta normă.

Art. 2. – (1) Prezenta normă se aplică S.S.I.F. și instituțiilor de credit prevăzute la art. 1, care sunt selectate de A.S.F. potrivit pct. 13 și 14 din secțiunea 1 a ghidului prevăzut la art. 1.

(2) Prezenta normă nu se aplică S.S.I.F. care se încadrează în categoria firmelor de investiții mici și neinterconectate prevăzute la art. 12 alin. (1) din Regulamentul (UE) 2019/2033 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind cerințele prudențiale ale firmelor de investiții și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1093/2010, (UE) nr. 575/2013, (UE) nr. 600/2014 și (UE) nr. 806/2014, cu modificările ulterioare.

Art. 3. – Nerespectarea de către entitățile prevăzute la art. 2 alin. (1) a prevederilor prezentei norme se sancționează în conformitate cu prevederile capitolului 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,
Alexandru PETRESCU**

București,
Nr.

EBA/GL/2023/08
18 decembrie 2023

Ghid privind analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv a politicilor privind diversitatea și a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei (UE) 2019/2034

1. Obligații de conformare și de raportare

Statutul prezentului ghid

1. Prezentul document conține orientări emise 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 în materie de supraveghere în cadrul Sistemului european de supraveghere financiară sau privind modul în care trebuie aplicat dreptul UE într-un anumit domeniu. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 2 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, trebuie să se conformeze prin includerea acestuia în practicile lor, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului lor legislativ sau a proceselor lor de supraveghere), inclusiv în cazurile în care ghidul vizează în principal instituțiile.

Cerințe de raportare

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).

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente trebuie să informeze ABE dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid sau, în caz contrar, să prezinte motivele neconformării, până la 27.05.2024. 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/2023/08”. Notificările trebuie transmise de persoane care au competența necesară de a raporta conformarea, 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).

Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiect

5. Prezentul ghid precizează, în scopul analizei comparative armonizate a practicilor în materie de diversitate în conformitate cu articolul 91 alineatul (11) din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 26 din Directiva (UE) 2019/2034, informațiile care trebuie furnizate de instituții și firmele de investiții, cu excepția cazului în care acestea sunt mici și neinterconectate, autorităților competente și de către autoritățile competente către ABE pentru analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv informațiile publicate în conformitate cu articolul 435 alineatul (2) litera (c) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și în temeiul articolului 48 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

6. Acest ghid precizează, de asemenea, în scopul analizei comparative armonizate a diferenței de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere, informațiile care trebuie furnizate de instituțiile și firmele de investiții, cu excepția cazului în care acestea sunt mici și neinterconectate, autorităților competente în conformitate cu articolul 75 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 34 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034 și de autoritățile competente către ABE.

Domeniul de aplicare

7. Ghidul se aplică în ceea ce privește informațiile pe care autoritățile competente trebuie să le colecteze de la instituții și de la firmele de investiții, la nivel individual, cu privire la practicile în materie de diversitate la nivelul organului de conducere, inclusiv componența organului de conducere, politicile în materie de diversitate și diferența de remunerare între femei și bărbați la

nivelul organului de conducere și să le transmită ABE în scopul publicării acestor informații la nivelul Uniunii și pentru fiecare țară în parte.

8. Ghidul se aplică pe bază individuală, astfel cum se prevede la articolele 6-10 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și la articolele 5 și 6 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

Destinatari

9. Prezentul ghid se adresează autorităților competente menționate la articolul 4 punctul 2 subpunctele (i) și (viii) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 și instituțiilor financiare, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 1 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, care sunt instituții astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 3 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, având în vedere firmele de investiții care fac obiectul articolului 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033 (fiecare trimitere la instituții trebuie înțeleasă ca incluzând astfel de firme de investiții), precum și firmelor de investiții, așa cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE, cu excepția cazului în care acestea sunt mici și neinterconectate, astfel cum se specifică la articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2019/2033 și, prin urmare, fac obiectul dispozițiilor privind guvernarea internă, transparența, tratamentul riscurilor și remunerarea prevăzute în capitolul 2 secțiunea 2 din Directiva (UE) 2019/2034, în special articolele 25 și 34.

Definiții

10. Termenii utilizați și definiții în Directiva 2013/36/UE, în Regulamentul (UE) nr. 575/2013, în Directiva (UE) 2019/2034, în Regulamentul (UE) 2019/2033 și în „Ghidul comun al ABE și ESMA privind evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie în temeiul Directivelor 2013/36/UE și 2014/65/UE”² au același înțeles în ghid, cu excepția cazului în care în această secțiune sunt prevăzute definiții specifice pentru acest ghid.

Director executiv înseamnă un membru al organului de conducere în funcția sa de conducere și cuprinde persoanele care conduc efectiv activitatea instituției sau a firmei de investiții.

Director general înseamnă persoana responsabilă de gestionarea și conducerea activităților comerciale generale ale unei instituții sau ale unei firme

² EBA/GL/2017/12.

de investiții și trebuie să îl cuprindă, pentru acest exercițiu, pe președintele organului de conducere în funcția sa de conducere.

Director neexecutiv	înseamnă un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere care este responsabil de supravegherea și monitorizarea procesului decizional al conducerii, fără a avea atribuții executive în cadrul organului de conducere.
Experiență profesională	înseamnă experiența acumulată de un membru al organului de conducere prin desfășurarea de activități profesionale, remunerate sau nu, care acoperă o perioadă de cel puțin 3 ani înainte de preluarea poziției actuale.
Instituție semnificativă	înseamnă instituțiile menționate la articolul 131 din Directiva 2013/36/UE [instituții globale de importanță sistemică (G-SII) și alte instituții de importanță sistemică (O-SII)] și, după caz, alte instituții stabilite de autoritatea competentă sau de dreptul intern, pe baza unei evaluări a mărimii și organizării interne a instituțiilor, precum și a naturii, obiectului de activitate și complexității activităților acestora, care trebuie să înființeze un comitet de nominalizare în temeiul articolului 88 alineatul (2) sau un comitet de remunerare în temeiul articolului 95 din directiva menționată, astfel cum este pus în aplicare prin dreptul intern.
Persoană non-binară	înseamnă, pentru genul unei persoane, orice identitate de gen care nu este de gen masculin sau feminin.
Președinte	înseamnă președintele organului de conducere în funcția sa de supraveghere a unei instituții în conformitate cu articolul 88 din Directiva 2013/36/UE, care nu exercită nicio funcție executivă în cadrul instituției sau al firmei de investiții în cauză.
Proveniență geografică	înseamnă, pentru acest exercițiu, regiunile în care o persoană a locuit sau a obținut o experiență educațională sau profesională care se întinde în total pe o perioadă de cel puțin 3 ani.

Reprezentant al înseamnă un membru al organului de conducere în funcția sa de angajaților supraveghere care este ales de personalul instituției sau al firmei de investiții în conformitate cu dreptul intern aplicabil.

Punerea în aplicare

Data aplicării

11. Prezentul ghid se aplică de la 27 iunie 2024.

2. Ghid

1. Eșantionul de instituții și de firme de investiții care trebuie incluse în exercițiul de analiză comparativă a diversității

12. Autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită ABE date privind practicile în materie de diversitate, inclusiv privind politicile de diversitate și diferențele de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere pentru un eșantion reprezentativ de instituții și de firme de investiții din statul membru, pe bază individuală, astfel cum se specifică în anexele publicate separat.

13. Eșantionul trebuie să fie format din instituții care fac obiectul Directivei 2013/36/UE și din firme de investiții care fac obiectul cerințelor privind guvernarea prevăzute la articolul 91 din Directiva 2013/36/UE, în conformitate cu articolul 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033 (clasa 1), fie fac obiectul articolului 26 din Directiva (UE) 2019/2034 (clasa 2). Eșantionul poate cuprinde mai multe instituții sau firme de investiții din cadrul unui grup, în special când sunt situate în state membre diferite. Autoritățile competente nu trebuie să adauge firme de investiții la eșantion în cazul în care au acordat autorizație firmei de investiții administrate de o singură persoană fizică în temeiul articolului 9 alineatul (6) din Directiva 2014/65/UE.

14. ABE va contacta autoritățile competente în timp util înainte de fiecare exercițiu de colectare a datelor și va furniza informații suplimentare cu privire la modul de determinare a eșantionului de instituții și de firme de investiții pentru care trebuie colectate date. În urma solicitării, autoritățile competente trebuie să informeze ABE cu privire la lista instituțiilor și a firmelor de investiții pe care intenționează să le includă în exercițiul de analiză comparativă a practicilor de diversitate, în termenul prevăzut de ABE.

15. Autoritățile competente trebuie să informeze instituțiile și firmele de investiții care fac parte din eșantion cu suficient timp înainte de colectarea datelor și cu cel puțin 3 luni înainte de solicitarea transmiterii datelor.

2. Transmiterea datelor comparative privind practicile în materie de diversitate

16. Instituțiile și firmele de investiții trebuie să se asigure că sunt în măsură să furnizeze autorității competente informații privind practicile în materie de diversitate, inclusiv politicile de diversitate și diferențele de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere, astfel cum se specifică în ghid.

17. Instituțiile și firmele de investiții care au fost selectate pentru a face parte din eșantion trebuie să transmită datele solicitate pe bază individuală autorității competente până la data de 30 aprilie o dată la 3 ani, începând din 2025, cu data de referință 31 decembrie 2024.

18. Autoritățile competente trebuie să transmită ABE datele furnizate de instituțiile și firmele de investiții în conformitate cu punctul 17 până la 15 iunie, după ce s-au asigurat că informațiile sunt complete, corecte și plauzibile.

3. Cerințe pentru raportarea analizei comparative privind diversitatea

19. Instituțiile de credit și firmele de investiții trebuie să transmită informațiile menționate în acest ghid în formatele de schimb de date și reprezentările specificate de autoritățile competente, respectând definiția punctului de date inclusă în modelul privind punctele de date, precum și următoarele specificații:

- a. informațiile care nu sunt necesare sau care nu se aplică nu trebuie incluse în transmisia de date;
- b. valorile numerice trebuie transmise ca fapte în conformitate cu următoarele:
 - i. punctele de date cu tipul de date „monetar” trebuie raportate cu o precizie minimă de milioane de unități;
 - ii. punctele de date cu tipul de date „procent” trebuie exprimate per unitate cu o precizie minimă de patru zecimale;
 - iii. punctele de date cu tipul de date „număr întreg” trebuie raportate fără a se utiliza zecimale și cu o precizie de unități.

20. Datele transmise de instituțiile de credit și firmele de investiții trebuie să fie însoțite de următoarele informații:

- a. data de referință a raportării și perioada de referință;
- b. moneda de raportare; și

c. identificatorul instituției care raportează.

4. Specificații generale pentru transmiterea datelor comparative privind practicile în materie de diversitate

21. Data de referință pentru datele aferente practicilor în materie de diversitate, inclusiv politica de diversitate, trebuie să fie sfârșitul anului calendaristic pentru care trebuie furnizate datele. Informațiile furnizate cu privire la componența organului de conducere și la politicile puse în aplicare trebuie să reflecte situația de la data de referință.

22. Informațiile financiare trebuie transmise folosind cifrele contabile de la final de an în EUR. În cazul în care dreptul intern permite instituțiilor de credit sau firmelor de investiții să-și raporteze informațiile financiare la sfârșitul anului financiar, care diferă de sfârșitul anului calendaristic, cel mai recent sfârșit de an financiar disponibil trebuie considerat data de referință pentru informațiile financiare care trebuie furnizate, inclusiv diferențele de remunerare între femei și bărbați. Dacă aceste date sunt publicate în altă monedă decât EUR, pentru conversia cifrelor care trebuie raportate, trebuie folosit cursul de schimb utilizat de Comisia Europeană pentru programarea financiară și bugetul pentru luna decembrie a anului de referință³.

23. În multe cazuri, se definește intervalul posibil de date de intrare. În cazul în care răspunsul corect nu s-ar încadra în intervalul stabilit de valori definite, instituția sau firma de investiții trebuie să selecteze răspunsul care reflectă cel mai bine situația sau, dacă nu este posibil, să lase câmpul gol, să contacteze autoritatea competentă și să ofere explicații. Autoritatea competentă trebuie să transmită aceste informații către ABE.

5. Specificarea sistemului de administrare care trebuie furnizat

24. Instituțiile și firmele de investiții trebuie să indice sistemul lor de administrare. Pentru acest exercițiu, diferențierea trebuie să se limiteze fie la un sistem de conducere unitar (sistem pe un nivel), fie la un sistem de conducere dualist (sistem pe două niveluri). Sistemele hibride trebuie alocate acestor sisteme, astfel cum se indică la literele (a) și (b) de mai jos, indiferent de existența unor organe executive suplimentare, a unor comitete de audit, de remunerare sau de nominalizare, sau de faptul că anumite decizii sunt luate direct de acționari, și nu de organul de conducere.

a. Un sistem unitar trebuie înțeles ca un sistem în care toți membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și toți membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere formează un singur organ de conducere cu responsabilitatea de a stabili

³ABE pune la dispoziție un link către informațiile de pe site-ul său, împreună cu prezentul ghid; cursul de schimb poate fi accesat și la adresa http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

strategia, obiectivele și direcția generală a instituției. În cazul în care, pe lângă acest organ unitar, există un organ executiv obligatoriu, instituțiile și firmele de investiții trebuie considerate în continuare ca având o structură unitară.

- b. Un sistem dualist trebuie înțeles ca un sistem în care organul de conducere în funcția sa de conducere (directorii executivi, inclusiv directorul general) formează un organ distinct de organul compus numai din membrii organului de conducere în funcția lor de supraveghere (directorii neexecutivi), adică nu există deloc un organ unitar.

6. Specificații pentru transmiterea datelor privind membrii organului de conducere

25. În cazul în care se solicită date despre directorul general, în cadrul acestei categorii trebuie raportate numai datele referitoare la directorul general. Datele privind directorii generali adjuncți trebuie raportate la categoria „directori executivi”. În cazul în care niciunul din directorii executivi nu deține funcția de director general, toate datele privind directorii executivi trebuie raportate la categoria „directori executivi”.

26. În cazul în care trebuie furnizate date pentru directorii executivi, aceste date trebuie să includă informații despre:

- a. membrii organului de conducere care au funcții executive și care răspund de conducerea efectivă a instituției sau a firmei de investiții;
- b. persoanele care conduc efectiv activitatea în conformitate cu articolul 13 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, în cazul unei instituții, sau în conformitate cu articolul 9 alineatul (6) din Directiva 2014/65/UE, în cazul unei firme de investiții, indiferent dacă sunt sau nu membri ai organului de conducere sau administrativ numiți în conformitate cu dreptul intern al societăților.

27. În cazul în care se solicită date despre președinte, trebuie raportate în această categorie numai datele referitoare la președinte, dacă acesta face parte din funcția de supraveghere a organului de conducere, iar datele despre vicepreședinți trebuie raportate numai în categoria „directori neexecutivi”. În cazul în care niciunul din directorii neexecutivi nu deține funcția de președinte, toate datele trebuie raportate la categoria „directori neexecutivi”. Un președinte al organului de conducere care are și funcții executive trebuie raportat numai la categoria „directori executivi”.

28. În cazul în care trebuie furnizate date pentru directorii neexecutivi, aceste date trebuie să includă separat informații despre:

- a. membrii organului de conducere care răspund de supravegherea și monitorizarea procesului decizional al conducerii fără a avea atribuții executive;
- b. dacă este cazul, reprezentanții angajaților care sunt membri ai organului de conducere.

29. Membrii organului de conducere trebuie repartizați în funcție de genul cu care se asociază. Pentru acest exercițiu, toate genurile care diferă de genul masculin sau feminin formează o a treia categorie de genuri, numită non-binară.

30. În cazul în care un director executiv deține funcția de președinte al unui organ unitar, informațiile referitoare la acest director trebuie furnizate numai la categoria „director executiv”, inclusiv pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați.

7. Specificații pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați

31. Autoritățile competente trebuie să colecteze date privind diferențele de remunerare între femei și bărbați de la instituțiile și firmele de investiții pe bază individuală, exprimate ca procente ale diferenței dintre remunerația medie a membrilor de gen feminin și a celor de gen masculin din organul de conducere și diferența dintre membrii non-binari și cei de gen masculin din organul de conducere, pe baza remunerației medii și mediane a directorilor executivi, a directorilor neexecutivi și a reprezentanților angajaților.

32. Pentru a calcula diferența de remunerare între femei și bărbați, instituțiile și firmele de investiții trebuie să determine remunerația anuală brută totală ca sumă a remunerației fixe și variabile brute, luând în considerare următoarele:

- a. trebuie utilizată remunerația variabilă integrală acordată pentru toate perioadele de performanță care s-au încheiat în cursul exercițiului financiar. Aceasta trebuie să includă remunerația variabilă bazată pe perioade de performanță multianuale nereînnoibile. Nu trebuie luate în considerare sumele plătite în cursul exercițiului financiar (de exemplu, în mod proporțional) care au fost acordate în exercițiile financiare anterioare;
- b. remunerația variabilă garantată (de exemplu, prima de angajare), pachetele salariale acordate pentru preluarea drepturilor convenite în temeiul contractelor anterioare 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 luate în calcul;
- c. beneficiile nemonetare (de exemplu, mașina de serviciu, împrumuturile fără dobândă, grădinița gratuită etc.) trebuie luate în calcul la echivalentul lor monetar impozitat;
- d. 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;
- e. indemnizațiile pentru participarea la ședințele organului de conducere trebuie luate în calcul numai în cazul membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere, în cazul în care aceștia primesc și elementele enumerate la literele (a)-(d) de la prezentul punct. În cazul în care nu se efectuează alte plăți, se aplică punctul 33. Nu trebuie luate în

- considerare indemnizațiile de participare pentru participarea la comitetele organului de conducere.
33. În cazul în care directorii neexecutivi sau reprezentanții angajaților primesc o remunerație doar pentru funcția lor sub forma unei indemnizații de participare zilnice fixe, suma care trebuie luată în considerare pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați trebuie să fie indemnizația de participare pentru o zi, indiferent de numărul de zile care au fost remunerate în cursul exercițiului financiar, în loc să se calculeze remunerația astfel cum se specifică la punctul 32.
34. În cazul reprezentanților angajaților, trebuie luate în considerare doar sumele acordate pentru funcția de membru al organului de conducere.
35. În cazul în care un membru al organului de conducere a fost remunerat doar pentru o parte a exercițiului financiar, remunerația primită ar trebui să fie majorată cu suma care ar fi reprezentat remunerația anuală brută totală, dacă membrul respectiv ar fi fost remunerat pentru întregul exercițiu financiar. Același lucru trebuie să se aplice și în cazul membrilor care lucrează cu fracțiuni de normă.
36. Membrii care nu mai făceau parte din organul de conducere la sfârșitul exercițiului financiar nu trebuie incluși în calcul, iar remunerația lor nu trebuie luată în considerare în calcul.
37. Instituțiile și firmele de investiții trebuie să respecte următoarele instrucțiuni atunci când calculează remunerația medie și mediană care trebuie raportate în anexa XI:
- în mod separat pentru directorii executivi, directorii neexecutivi și reprezentanții angajaților, remunerația fiecărui director trebuie alocată genului aplicabil;
 - remunerația membrilor personalului (separat pentru fiecare gen) trebuie să fie organizată în funcție de sumă, începând cu cea mai mică sumă;
 - trebuie calculată mediana și media remunerației pentru directorii executivi, directorii neexecutivi și reprezentanții angajaților de sex masculin, feminin și non-binari.
38. Media trebuie calculată ca sumă a remunerațiilor împărțită la numărul de directori din categoria relevantă specificată la punctul 37 litera (c).
39. Mediana care trebuie calculată în conformitate cu punctul 37 litera (c) este valoarea medie a distribuției valorilor remunerației stabilite la punctul 37 litera (b). În cazul unui număr par de directori dintr-o categorie, mediana este media celor două numere din mijloc.
40. Instituțiile și firmele de investiții ar trebui să calculeze, pentru fiecare dintre categoriile prevăzute în anexa XI, diferența de remunerare între femei și bărbați prin calcularea:

- a. diferenței dintre remunerația medie a bărbaților și a femeilor, împărțită la remunerația medie a bărbaților;
- b. diferenței dintre remunerația mediană a bărbaților și a femeilor, împărțită la remunerația mediană a bărbaților;
- c. diferenței dintre remunerația medie a bărbaților și cea a membrilor non-binari, împărțită la remunerația medie a bărbaților;
- d. diferenței dintre remunerația mediană a bărbaților și cea a membrilor non-binari, împărțită la remunerația mediană a bărbaților.

41. În cazul în care diferența de remunerare între bărbați și femei sau diferența de remunerare între bărbați și membrii non-binari nu poate fi calculată deoarece categoria nu conține ambele genuri, instituțiile și firmele de investiții trebuie să furnizeze valoarea „n/a” (nu este cazul) în loc să calculeze procentul.

42. În cazul în care remunerația pentru datele de referință nu a fost încă aprobată, instituțiile și firmele de investiții ar trebui să raporteze diferențele de remunerare între femei și bărbați cu maxima diligență posibilă, luând în considerare remunerația variabilă propusă.

8. Calitatea datelor

43. Înainte de a transmite datele autorităților lor competente, instituțiile și firmele de investiții trebuie să verifice caracterul complet și plauzibil al datelor și să aplice corecțiile necesare. Aceeași cerință trebuie să se aplice și autorităților competente înainte de a transmite datele către ABE.

44. La cererea ABE, autoritățile competente trebuie să furnizeze cât mai curând posibil, după caz, date corectate sau explicații pentru orice date neplauzibile.

45. Pentru verificările privind calitatea datelor, autoritățile competente trebuie să verifice:

- a. că modelele sunt completate în întregime și pe bază individuală;
- b. indicarea corectă a structurii de administrare;
- c. selectarea corectă a categoriei de mărime de către instituție;
- d. selectarea corectă a clasificării unei instituții drept semnificativă sau nesemnificativă; și
- e. plauzibilitatea numărului de directori, având în vedere că datele trebuie furnizate la nivel individual.

46. Atunci când transmit date comparative privind practicile în materie de diversitate la ABE, autoritățile competente trebuie să se asigure că acestea respectă, de asemenea, Decizia



EBA/DC/335 din 5 iunie 2020 privind EUCLID („Decizia EUCLID”)⁴, astfel cum a fost modificată, și că furnizează instituțiilor și firmelor de investiții specificațiile tehnice necesare pentru a respecta, pe bază continuă, Decizia EUCLID.

⁴https://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

Anexe la Ghidul privind analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv a politicilor privind diversitatea și a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2023/08)

Denumirea formularului/grupului de formulare
Anexa I – Informații corporative
Anexa II – Vârsta și genul directorilor executivi
Anexa III – Componenta comitetelor specifice ale organului de conducere în funcția sa de supraveghere
Anexa IV – Vârsta și genul directorilor neexecutivi
Anexa V – Directori executivi nou numiți (inclusiv directorul general)
Anexa VI – Directori neexecutivi nou numiți (inclusiv președintele)
Anexa VII – Regiuni de afaceri/Proveniența geografică
Anexa VIII – Nivelul de studii al membrilor organului de conducere
Anexa IX – Experiența profesională a membrilor organului de conducere
Anexa X – Politica de diversitate
Anexa XI – Analiza comparativă a diferenței de remunerare între femei și bărbați

Anexa I: Informații corporative

		0010	0020
		Informații despre entitate	Cuquantum
0010	Denumirea societății	[introduceți denumirea societății]	
0020	LEI		
0030	Stat membru		
0040	Număr de directori executivi (inclusiv directorul general)		
0050	Număr de directori neexecutivi (inclusiv președintele, cu excepția reprezentanților angajaților)		
0060	Reprezentanți ai angajaților care sunt membri ai organului de conducere		
0070	Total active bilanțiere în EUR (pe bază individuală)[1]		
0080	Total fonduri proprii în EUR (pe bază individuală)[2]		
0090	Profit sau (-) pierdere din operațiuni continue înainte de impozitare în EUR (pe bază individuală)		
0100	Structură de conducere unitară/dualistă (selectați)		
0110	Categoria instituției/firmei de investiții (selectați)		
0120	Este instituția semnificativă (da/nu)?		

[1] Includeți cifra prevăzută la poziția F01.01 coloana 0010/rândul 0380 din raportul Finrep pentru instituție pe bază individuală.

[2] Includeți cifra COREP prevăzută în anexa I la Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/451 al Comisiei din 17 decembrie 2020, formular, Fonduri proprii (CA1), rândul 0010 pentru raportările pe bază individuală ale instituției.

Anexa II – Vârsta și genul directorilor executivi

	Gen	Vârsta						Număr total de directori executivi în funcție de gen
		<30	30-40	41-50	51-60	61-70	>70	
		0010	0020	0030	0040	0050	0060	0070
0010	Director general, de gen masculin							
0020	Director general, de gen feminin							
0030	Director general, persoană non-binară							
0040	Directori executivi (cu excepția directorului general), de gen masculin							
0050	Directori executivi (cu excepția directorului general), de gen feminin							
0060	Directori executivi (cu excepția directorului general), persoane non-binare							
0070	Număr total de directori executivi pe categorie de vârstă							

Anexa III – Componența comitetelor specifice ale organului de conducere în funcția sa de supraveghere

În cazul în care există comitete, indicați numărul și genul membrilor. În cazul în care comitetele sunt comitete mixte, după cum se indică mai jos, cifrele trebuie furnizate numai pentru comitetul mixt.

		Gen		
		Masculin	Feminin	Non-binar
		0010	0020	0030
0010	Președintele comitetului de administrare a riscurilor			
0020	Alți membri ai comitetului de administrare a riscurilor			
0030	Președintele comitetului de audit			
0040	Alți membri ai comitetului de audit			
0050	Președintele comitetului mixt de audit și administrare a riscurilor			
0060	Alți membri ai comitetului mixt de audit și administrare a riscurilor			
0070	Președintele comitetului de nominalizare			
0080	Alți membri ai comitetului de nominalizare			
0090	Președintele comitetului de remunerare			
0100	Alți membri ai comitetului de remunerare			
0110	Președintele comitetului mixt de nominalizare și remunerare			
0120	Alți membri ai comitetului mixt de nominalizare și remunerare			

Anexa IV – Vârsta și genul directorilor neexecutivi

	Gen	Vârsta					Număr total de directori neexecutivi în funcție de gen 0070
		<30 0010	30-40 0020	41-50 0030	51-60 0040	61-70 0050	
0010	Președinte, de gen masculin						
0020	Președinte, de gen feminin						
0030	Președinte, persoană non-binară						
0040	Directori neexecutivi, de gen masculin [1]						
0050	Directori neexecutivi, de gen feminin [2]						
0060	Directori neexecutivi, persoane non-binare [3]						
0070	Reprezentanți ai angajaților, de gen masculin						
0080	Reprezentanți ai angajaților, de gen feminin						
0090	Reprezentanți ai angajaților, persoane non-binare						
0100	Număr total de directori neexecutivi pe categorii de vârstă						

[1] Nu includeți președintele sau reprezentanții angajaților.

[2] Vezi nota de subsol 1.

[3] Vezi nota de subsol 1.

Anexa V – Directori executivi nou numiți (inclusiv directorul general)

		Număr de directori executivi ([PERIOADA DE REFERINȚĂ])[1]
	Gen	0010
0010	Masculin	
0020	Feminin	
0030	Non-binar	
0040	Total	

[1] Perioada de referință cuprinde cei trei ani anteriori datelor de referință pentru care sunt transmise date cu privire la componența organului de conducere și trebuie să includă directorii nou numiți în această perioadă. Sunt excluși directorii care au fost numiți din nou în aceeași structură de conducere cu funcție de conducere în aceeași entitate juridică.

Anexa VI: Directori neexecutivi nou numiți (inclusiv președintele)

		Număr de directori neexecutivi ([PERIOADA DE REFERINȚĂ])[1]
		0010
0010	De gen masculin (cu excepția reprezentanților angajaților)	
0020	De gen feminin (cu excepția reprezentanților angajaților)	
0030	Persoane non-binare (cu excepția reprezentanților angajaților)	
0040	Reprezentanți ai angajaților de gen masculin	
0050	Reprezentanți ai angajaților de gen feminin	
0060	Reprezentanți ai angajaților non-binari	
0070	Total	

[1] Perioada de referință cuprinde cei trei ani anteriori datei de referință pentru care sunt transmise date (de exemplu, 2022-2024 pentru prima colectare de date) privind componența organului de conducere, iar directorii nou numiți în această perioadă trebuie incluși. Nu sunt incluși directorii care au fost numiți din nou în structura de conducere cu funcție de supraveghere în aceeași entitate juridică.

Anexa VII – Regiuni de afaceri/Proveniență geografică[1]

		UE/SEE (inclusiv statul membru în care se află sediul instituției)	Europa (din afara UE/SEE)	Africa	America de Nord	America de Sud	Asia	Australia
		0010	0020	0030	0040	0050	0060	0070
0010	Instituție/firmă de investiții activă în							
0020	Directori executivi cu experiență în							
0030	Directori neexecutivi (cu excepția reprezentanților angajaților) cu experiență în							
0040	Directori neexecutivi (inclusiv reprezentanți ai angajaților) cu experiență în							

[1] Selectați regiunile în care își desfășoară activitatea instituția sau firma de investiții [filială/sucursală/pe bază transfrontalieră cu activități economice semnificative) (Da/Nu)]. Pentru categoriile de directori executivi sau neexecutivi, indicați (da/nu/nu este cazul) dacă cel puțin un director are una dintre proveniențele geografice din regiunea corespunzătoare, care acoperă o perioadă de cel puțin trei ani. Opțiunea „nu este cazul” trebuie selectată numai dacă nu există directori neexecutivi în cazul firmelor de investiții sau al reprezentanților angajaților. În cazul în care locația reală a unui membru care a obținut proveniență geografică se află în mai mult de una dintre regiunile specificate, membrul trebuie alocat celor mai relevante regiuni pe baza efortului maxim (de exemplu, un membru care a locuit în Istanbul poate selecta Europa, Asia sau ambele regiuni)

Anexa VIII - Nivelul de studii al membrilor organului de conducere

Furnizați numărul de directori și de reprezentanți ai angajaților pentru fiecare nivel de studii (un director poate avea mai multe diplome).

		Directori executivi	Directori neexecutivi (cu excepția reprezentanților angajaților)	Reprezentanți ai angajaților
	Discipline de învățământ superior ^[1]	0010	0020	0030
0010	Drept			
0020	Administrarea afacerilor sau studii economice			
0030	Matematică, fizică, inginerie, alte științe naturale			
0040	Tehnologia informației			
0050	Diplome universitare în alte domenii decât cele de mai sus			
0060	Învățământ superior în domeniul bancar sau financiar ^[2]			
0070	Alte forme de învățământ superior			
0080	Niciuna din instituțiile de învățământ superior de mai sus			

[1] Învățământul superior include învățământul postliceal absolvit și diplomele (doctorat, masterat, licență sau asimilate) de universitate, precum și de școli și colegii comerciale. Trebuie luate în considerare mai multe diplome pentru un director, în cazul în care există.

[2] De exemplu, un stagiu de formare certificat, cu durata de 2-3 ani, în domeniul bancar, cu examen finalizat la o școală de comerț.

Anexa IX - Experiența profesională a membrilor organului de conducere

		Director executiv	Directori neexecutivi (cu excepția reprezentaților angajaților)	Reprezentați ai angajaților
	Sector[1]	0010	0020	0030
0010	Bănci			
0020	Firme de investiții, OPCVM, FIA			
0030	Instituții de plată			
0040	Asigurări, sisteme de pensii ocupaționale			
0050	Tehnologia informației și comunicațiilor			
0060	Energie			
0070	Mediu [2]			
0080	Resurse umane, sociologie, psihologie			
0090	Servicii juridice			
0100	Consultanță, audit, consultanță fiscală			
0110	Marketing			
0120	Servicii publice (supraveghetor financiar)			
0130	Servicii publice (altele)			
0140	Producție industrială			
0150	Agricultură			
0160	Servicii medicale			
0170	Altele			

[1] Dacă este cazul, trebuie luate în considerare mai multe sectoare pentru o persoană.

[2] Aceasta include, de exemplu, planificarea urbană, ecologia, meteorologia, silvicultura, conservarea zonelor de coastă, gestionarea sustenabilității.

Anexa X – Politica de diversitate

Nominalizare și diversitate de gen		Răspuns
		0010
a) Comitetul de nominalizare și politica de diversitate		
0010	Instituția/firma de investiții are un comitet de nominalizare?	Da/Nu
0020	Instituția/firma de investiții are o politică de diversitate?	Da/Nu
0030	Politica de diversitate are un obiectiv privind reprezentarea genului subreprezentat, masculin sau feminin?	
0040	Obiectiv cantitativ stabilit ca procent: (da/nu)	Da/Nu
0050	Obiectiv cantitativ stabilit ca număr de angajați: (da/nu)	Da/Nu
0060	Obiectiv calitativ (de exemplu, care vizează un echilibru de gen adecvat): (da/nu)	Da/Nu
0070	Politica de diversitate ia în considerare în mod explicit directorii non-binari? (selectați opțiunea care	<ul style="list-style-type: none"> • Politica asigură nediscriminarea • Politica vizează reprezentarea directorilor non-binari

	descrie cel mai bine politica dumneavoastră)	<ul style="list-style-type: none"> • Nu, aspectul nu a fost încă luat în considerare în cadrul politicii • Nu se aplică - nu există din punct de vedere legal în statul membru • Altele
b) Diversitatea în procesul de recrutare a membrilor organului de conducere: Următoarele aspecte sunt luate în considerare în procesul de recrutare în temeiul articolului 91 alineatul (10) din Directiva 2013/36/UE și al Ghidului comun al ABE și ESMA privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere?		
0080	Diversitatea de gen	Da/Nu
0090	Vârsta	Da/Nu
0100	Nivelul de studii	Da/Nu
0110	Experiență profesională	Da/Nu
0120	Proveniență geografică	Da/Nu
c) Diversitatea de gen: furnizați detaliile indicate cu privire la politica de diversitate și implementarea acesteia		
0130	DOMENIUL DE APLICARE Pentru ce domeniu de aplicare sunt stabilite obiective privind diversitatea de gen pentru membrii organului de conducere? (selectați din meniul derulant)	<ul style="list-style-type: none"> • Obiectiv stabilit pentru organul de conducere, în ansamblu • Obiective diferite stabilite pentru funcția de conducere și de supraveghere a organului de conducere • Obiective stabilite numai pentru organul de conducere în funcția de supraveghere

		(directori neexecutivi) • Obiective stabilite numai pentru organul de conducere în funcția sa de conducere (directori executivi) • Nu s-au stabilit obiective pentru diversitatea de gen
0140	Sunt reprezentanții angajaților incluși în obiectivul stabilit pentru funcția de supraveghere?	Da/Nu

Obiective cantitative stabilite în cadrul politicii de diversitate

		Directori executivi	Directori neexecutivi	Organul de conducere (numai dacă s-a stabilit un obiectiv pentru organul de conducere, în ansamblu)	Reprezentanți ai angajaților (numai dacă s-a stabilit un obiectiv separat)
		0010	0020	0030	0040
0010	Obiectiv % stabilit ca procent (două zecimale, de exemplu 33,33 %) în politica de diversitate, inclusiv în cazurile în care acest lucru este aplicabil în temeiul legislației naționale				

0020	Obiectiv exprimat ca număr minim de angajați în politica de diversitate (număr de membri)				
0030	Conformitatea cu politica internă: Obiectivul a fost îndeplinit la data de referință?	Da/Nu	Da/Nu	Da/Nu	Da/Nu

Alte aspecte [1] decât genul incluse în politica de diversitate

		Această caracteristică este luată în considerare în politica de diversitate?	Obiectivul de politică a fost îndeplinit la data de referință?
Caracteristici luate în considerare în politica de diversitate		0010	0020
0010	Vârstă	Da/Nu	Da/Nu
0020	Nivelul de studii	Da/Nu	Da/Nu
0030	Experiență profesională	Da/Nu	Da/Nu
0040	Proveniență geografică	Da/Nu	Da/Nu

[1] Vezi și Ghidul comun al ABE și ESMA privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie, punctul 103.

Anexa XI - Analiza comparativă a diferenței de remunerare între femei și bărbați [1]

		Diferența de remunerare dintre remunerația femeilor și remunerația bărbaților, exprimată în procente din remunerația bărbaților		Diferența de remunerare dintre remunerația bărbaților și a membrilor non-binari, exprimată în procente din remunerația bărbaților	
		Diferența de remunerare pe baza remunerației <u>mediane</u> a membrilor ^[4]	Diferența de remunerare pe baza remunerației <u>medii</u> a membrilor ^[5]	Diferența de remunerare pe baza <u>remunerației mediane</u> a membrilor ^[6]	Diferența de remunerare pe baza remunerației <u>medii</u> a membrilor ^[7]
Categorii		0010	0020	0030	0040
0010	Directori executivi (inclusiv directorul general)				
0020	Directori executivi (cu excepția directorului general)				
0030	Directori neexecutivi (inclusiv președintele [2], fără reprezentanți ai angajaților)				
0040	Directori neexecutivi (cu excepția președintelui [3] și a reprezentanților angajaților)				
0050	Directori neexecutivi (numai reprezentanți ai angajaților)				

[1] Consultați orientările suplimentare din secțiunea 6 și de la punctul 40.

[2] Atunci când președintele este membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere, fără a avea funcții executive

[3] Vezi nota de subsol [2]

[4] Sau, dacă nu poate fi calculat, deoarece categoria de mai jos nu cuprinde directori de gen masculin și feminin, indicați „nu este disponibil” (nu este cazul)

[5] Vezi nota de subsol [4].

[6] Sau, dacă nu poate fi calculat, deoarece categoria de mai jos nu cuprinde directori de gen masculin și non-binari, indicați „nu este disponibil” (nu este cazul).

[7] Vezi nota de subsol [6]