

I. Specificații cu privire la informațiile transmise de instituțiile de credit în cadrul exercițiului de raportare privind remunerarea membrilor personalului, atât în ceea ce privește informațiile din tabelele REM1-REM 5 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637, cât și cu privire la informațiile cuprinse în formularele de raportare din Anexele nr. 1-3 din prezentul ordin

1. În ceea ce privește transmiterea tabelor REM1, REM2, REM3, REM4 și REM5, instituțiile de credit trebuie să ia în considerare instrucțiunile prevăzute în ANEXA XXXIV la Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, pe lângă prezentele specificații, precum și regulile de validare specificate la partea V din prezenta Anexă. (pct. 34 –EBA/GL/2022/06)

2. Numărul de membri ai personalului trebuie raportat astfel cum a fost stabilit la sfârșitul exercițiului financiar (și anume, personalul care a plecat în cursul exercițiului financiar nu trebuie luat în calcul, în timp ce personalul care a fost recrutat în cursul exercițiului financiar trebuie luat în calcul, ținând seama de dispozițiile contractuale ale acestora privind timpul de lucru).

a. În cazul în care numărul de membri ai personalului trebuie raportat ca efectiv de personal, trebuie introdus numărul de persoane fizice, indiferent de numărul de ore de lucru pe care se bazează contractul lor sau de modificările numărului de angajați în cursul anului și ținând seama de valoarea totală a remunerațiilor acordate pentru anul respectiv.

b. Dacă cifrele trebuie raportate ca echivalent normă întreagă, acestea trebuie să se bazeze pe procentul de timp în care un membru al personalului este angajat comparativ cu un contract cu normă întreagă (de exemplu, pentru un membru al personalului care lucrează 50 % din timpul aferent contractului cu normă întreagă se raportează 0,5). (pct. 35 –EBA/GL/2022/06)

3. La transmiterea tabelor REM1, REM2, REM3, REM4 și REM5 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, precum și a Anexelor nr. 2 și 3 la prezentul ordin, personalul identificat trebuie înțeles ca fiind acei membri ai personalului care au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale instituțiilor de credit, astfel cum au fost identificați în toate instituțiile de credit și în alte filiale pe bază consolidată, și cărora li se aplică dispozițiile privind remunerarea prevăzute la art. 170 și 171 din Regulamentul BNR nr. 5/2013, prin care

membrii organului de conducere al filialelor sunt raportați în cadrul domeniilor de activitate, și nu în cadrul funcției „organ de conducere”.

„*Personalul identificat*” reprezintă agregarea următoarelor elemente:

a. personalul identificat din instituțiile de credit care se află în perimetrul de consolidare prudentială, indiferent dacă este identificat la nivel individual sau la nivel consolidat;

b. în conformitate cu art. 311⁶ alin.(2) din Regulamentul BNR nr. 5/2013, membrii personalului care sunt mandatați să desfășoare activități, care au un impact semnificativ direct asupra profilului de risc sau asupra activității instituțiilor, în cadrul filialelor care sunt societăți de administrare a activelor sau întreprinderi care furnizează serviciile și activitățile de investiții enumerate la pct. 2, 3, 4, 6 și 7 din secțiunea A a anexei I la Directiva 2014/65/UE, cu modificările și completările ulterioare;

c. personalul identificat din filialele pentru care se aplică cerințele prevăzute la art. 170, 171 și art. 173 din Regulamentul BNR nr. 5/2013, pe bază consolidată, în conformitate cu prevederile art. 311⁶ alin.(3) din același regulament, dacă membrii personalului au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor de credit la nivel consolidat; și

d. personalul identificat din alte entități cărora li se aplică cerințele prevăzute la art. 170 și 171 din Regulamentul BNR nr. 5/2013 numai pe bază consolidată, și anume entitățile care nu sunt nici instituții de credit, nici filiale care fac obiectul unui cadru specific de remunerare în conformitate cu art. 311⁶ alin.(1) din Regulamentul BNR nr. 5/2013, în ceea ce privește acei membri ai personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor la nivel consolidat. (pct. 36 –EBA/GL/2022/06)

4. Informațiile privind remunerația acordată pentru exercițiul financiar trebuie să cuprindă remunerația brută, fixă și variabilă, acordată pentru întregul exercițiu financiar care precede anul de transmitere a datelor privind remunerația. (pct. 37 –EBA/GL/2022/06)

5. La transmiterea tabelului REM1 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei în conformitate cu prezentul ordin, componentele nemonetare impozabile ale remunerației trebuie să fie incluse împreună cu echivalentul lor monetar și să fie incluse ca „alte forme” de remunerație în tabelul respectiv. (pct. 38 –EBA/GL/2022/06)

6. La transmiterea tabelelor REM1 și REM3 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei în conformitate cu prezentul ordin numai sumele remunerației variabile, care au fost acordate pentru exercițiul financiar raportat și care au fost amânate, trebuie să fie incluse

la poziția „din care: amânate” din tabelul REM1, în timp ce remunerația variabilă amânată pentru perioadele anterioare trebuie inclusă separat, în conformitate cu instrucțiunile pentru tabelul REM3. (pct. 39 –EBA/GL/2022/06)

7. Plățile compensatorii către personalul identificat trebuie să fie incluse în valoarea remunerației variabile din tabelul REM1 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, pe lângă rândurile specifice din tabelul REM2 și, în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din acest regulament. (pct. 40 –EBA/GL/2022/06)

8. Dacă personalul identificat a părăsit instituția de credit înainte de sfârșitul exercițiului financiar, remunerația acordată pentru exercițiul financiar respectiv, inclusiv plățile compensatorii și toate celelalte forme de remunerație, trebuie raportată, iar membrul personalului nu trebuie să fie luat în calcul la stabilirea numărului de membri ai personalului identificat care au fost raportați, în cazul în care contractul s-a încheiat deja înainte de sfârșitul exercițiului financiar. Personalul identificat care s-a alăturat instituției de credit în cursul exercițiului financiar trebuie să fie inclus în numărul de membri ai personalului identificat, ținând seama de dispozițiile contractuale privind timpul de lucru ale acestora (de exemplu, personalul care lucrează cu normă întreagă și care s-a alăturat în cursul exercițiului financiar trebuie să fie întotdeauna contabilizat cu „1” la sfârșitul exercițiului financiar) și trebuie să se raporteze toate remunerațiile acordate personalului identificat pentru exercițiul financiar respectiv. (pct. 41 –EBA/GL/2022/06)

9. Remunerația variabilă garantată trebuie să fie inclusă în remunerația variabilă din tabelul REM1 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei și, în plus, trebuie să fie inclusă în tabelul REM2 și, în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din acest regulament. (pct. 42 –EBA/GL/2022/06)

10. La transmiterea formularului de raportare prevăzut în Anexa nr. 1 și a tabelului REM 5 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, personalul trebuie clasificat în cadrul funcției sau domeniului de activitate în care își desfășoară cea mai mare parte a activităților lor economice. Valoarea totală a remunerației acordate aceluși membru al personalului din cadrul grupului sau instituției de credit trebuie inclusă în această funcție sau acest domeniu de activitate. (pct. 43 –EBA/GL/2022/06)

11. La încadrarea personalului în domeniile de activitate, instituțiile de credit trebuie să ia în considerare organizarea lor internă, precum și următoarele: (pct. 44 –EBA/GL/2022/06)

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

b. „*Membrii organului de conducere în funcția sa de conducere*” trebuie să includă membrii organului de conducere de la cel mai înalt nivel consolidant, care sunt responsabili pentru funcțiile sale de conducere (și anume, directorii executivi), astfel cum se specifică în instrucțiunile pentru tabelul REM1 litera coloanei (a) din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei. Instituțiile de credit trebuie să încadreze membrii organelor de conducere ale filialelor în domeniul de activitate relevant, menționat la literele (c)-(i), dacă se furnizează o astfel de defalcare, și, în caz contrar, în categoria „alte funcții de conducere superioară”.

c. „*Servicii bancare de investiții*” trebuie să includă finanțele corporatiste, tranzacționarea și vânzările, astfel cum sunt definite la art. 317 tabelul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, operațiunile ajustate la condițiile pieței de capital, astfel cum sunt definite la art. 193 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, și investițiile în capital privat.

d. „*Servicii bancare de retail*” trebuie să includă toată activitatea de creditare a instituției de credit (către persoane fizice și către întreprinderi).

e. „*Administrarea activelor*” trebuie să includă administrarea activelor în cadrul:

- i. instituției de credit care este inclusă în eșantion;
- ii. filialelor care sunt instituții de credit, inclusiv firme de investiții, având în vedere art. 1 alin. (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033; și
- iii. filialelor care sunt firme de investiții, organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM), administratori de fonduri de investiții alternative (AFIA) sau firme de investiții care fac obiectul aplicării prevederilor art. 170 și 171 din Regulamentul BNR nr. 5/2013 pe bază consolidată, în urma aplicării prevederilor art. 311⁶ alin.(2) sau (3) din același regulament.

f. „*Funcțiile corporative*” trebuie să includă personalul din toate funcțiile care au responsabilități pentru întreaga instituție de credit la nivel consolidat și pentru filialele cu astfel de funcții la nivel individual, de exemplu, resursele umane și tehnologia informației.

g. „*Funcțiile independente de control*” trebuie să includă numai personalul activ în funcții independente de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern.

h. Pentru Anexa nr. 1 la prezentul ordin, noțiunea „*personalul filialelor care fac obiectul unui cadru specific de remunerare*” trebuie înțeleasă ca incluzând întregul personal angajat de o filială care este o firmă de investiții, un OPCVM sau un AFIA care fac obiectul unui cadru specific de remunerare și care nu fac obiectul aplicării cerințelor privind remunerarea pe bază consolidată, astfel cum se prevede la art. 311⁶ din Regulamentul BNR nr.5/2013.

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

II. Specificații cu privire la informațiile privind remunerarea cuprinse în formularul de raportare din Anexa nr. 2

1. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor trebuie incluse în tabelul REM1 și, în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, la „alte forme de remunerație variabilă” și, în plus, trebuie raportate în formularul de raportare prevăzut în Anexa nr. 2. (pct. 45 –EBA/GL/2022/06)

2. Remunerația variabilă acordată pe baza perioadelor de acumulare multianuale care nu se reînnoiesc anual, adică în cazul în care instituțiile de credit nu încep o nouă perioadă de acumulare multianuală în fiecare an, trebuie să fie încadrată integral în remunerația variabilă totală din exercițiul financiar în care a fost acordată, în tabelul REM1, și în cazul în care se aplică amânarea, în tabelul REM3 din Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei, indiferent de momentul în care remunerația variabilă este plătită efectiv sau de durata perioadei de activitate. Valoarea remunerației variabile respective trebuie să fie inclusă, de asemenea, în informațiile suplimentare din formularul de raportare din Anexa nr. 2. (pct. 46 –EBA/GL/2022/06)

3. Pe lângă formularul de raportare prevăzut în Anexa nr. 3 cu privire la impactul derogărilor acordate în temeiul art. 171 alin.(1¹) din Regulamentul BNR nr. 5/2013, instituțiile de credit cărora nu li se aplică derogarea menționată la art.171 alin.(1¹) lit.a) din Regulamentul BNR nr. 5/2013

trebuie să raporteze, în formularul prevăzut în Anexa nr. 2, remunerația fixă și cea variabilă a personalului identificat căruia i se aplică oricare dintre derogările menționate la art.171 alin.(1¹) lit.b) din același regulament. (pct. 47 –EBA/GL/2022/06)

III. Specificații cu privire la informațiile privind remunerarea cuprinse în formularul de raportare din Anexa nr. 3

1. Instituțiile de credit trebuie să specifice, în formularul de raportare prevăzut în Anexa nr. 3, dacă sunt eligibile să aplice derogările prevăzute la art. 171 alin.(1¹) din Regulamentul BNR nr. 5/2013 în ceea ce privește cerința de a plăti o parte din remunerația variabilă sub formă de instrumente și în cadrul unor mecanisme de amânare, precum și să furnizeze informațiile solicitate cu privire la personalul identificat căruia i se aplică derogările. Atunci când se transmit date pe bază consolidată, numărul personalului identificat și remunerația care trebuie raportate trebuie să fie suma întregului personal identificat și a tuturor remunerațiilor pentru toate entitățile care beneficiază de derogări, pentru entitățile care fac obiectul consolidării prudențiale și al cerințelor de remunerare în temeiul OUG nr. 99/2006 și al Regulamentului BNR nr. 5/2013. (pct. 48 – EBA/GL/2022/06)

2. Derogările prevăzute la art. 171 alin.(1¹) din Regulamentul BNR nr. 5/2013 trebuie să fie considerate ca fiind aplicate atunci când instituția de credit 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. 171 alin.(1) din Regulamentul BNR nr. 5/2013 (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). (pct. 49 –EBA/GL/2022/06)

IV. Specificații cu privire la informațiile privind diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin cuprinse în formularul de raportare din Anexa nr. 4

1. Instituțiile de credit care participă la exercițiul de raportare cu privire la diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin trebuie să calculeze diferența de remunerație între femei și bărbați pe bază individuală, luând în considerare membrii personalului, inclusiv personalul care lucrează în sucursale din același stat membru, care

își desfășoară activitatea, în principal, în statul membru în care se află instituția de credit. Personalul situat, în principal, în sucursale dintr-un alt stat membru sau dintr-o țară terță nu trebuie luat în calcul. (pct. 50 –EBA/GL/2022/06)

2. Instituțiile de credit trebuie să întocmească o listă a întregului personal și să stabilească personalul care trebuie inclus în calculul diferenței de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin, în conformitate cu următoarele criterii:

a. diferența de remunerație între femei și bărbați trebuie calculată pentru membrii personalului care sunt angajați la sfârșitul exercițiului financiar, adică personalul care a părăsit instituția de credit 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 află la sfârșitul exercițiului financiar în concediu pentru creșterea copilului, concediu medical sau altă formă de concediu 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 sa de conducere trebuie tratați ca membri ai personalului și ca personal identificat;

e. membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere nu trebuie incluși în calcul.

(pct. 51 –EBA/GL/2022/06)

3. Diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin trebuie calculată ca diferență dintre remunerația medie a bărbaților și cea a femeilor, exprimată ca procent din remunerația medie a bărbaților. Instituțiile trebuie să utilizeze pentru calcul remunerația brută anuală a personalului în echivalent normă întreagă. Potrivit Instrucțiunilor Băncii Naționale a României din 11.02.2022 privind politici solide de remunerare, instituțiile de credit iau 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 remunerație între femei și bărbați, ținând seama de dispozițiile de la punctul 4 de mai jos. (pct. 52 –EBA/GL/2022/06)

4. Pentru fiecare membru al personalului care trebuie inclus în calculul diferenței de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin în conformitate

cu punctul 2 de mai sus, instituțiile de credit 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. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor trebuie luate în considerare.

c. Trebuie utilizată remunerația variabilă integrală acordată pentru toate perioadele de activitate care s-au încheiat în cursul exercițiului financiar pe care se bazează calculul, chiar dacă acestea se referă la perioade de activitate mai mari de un an. Aceasta trebuie să includă remunerația variabilă bazată pe perioade de activitate multianuale nereînnoibile, astfel cum se specifică la punctul 2 de la Secțiunea II de mai sus.

d. Remunerația variabilă garantată (primă de angajare) și plățile compensatorii (de exemplu, în cazul în care contractul unui membru al personalului nu s-a încheiat încă la sfârșitul exercițiului financiar) nu trebuie să fie luate în calcul.

e. În cazul personalului care a lucrat cu fracțiune de normă, inclusiv pentru anumite părți ale exercițiului financiar sau care nu a fost angajat pe parcursul întregului exercițiu financiar sau care a beneficiat de alte forme de concediu pe parcursul unor părți ale anului (de exemplu, concediu fără plată sau concediu pentru creșterea copilului), valoarea anuală totală a remunerației variabile și fixe trebuie stabilită, cu maximă diligență posibilă, ca fiind cea pe care personalul ar fi primit-o dacă ar fi fost plătit pentru întregul exercițiu financiar cu normă întreagă. Instituțiile de credit 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). (pct. 53 – EBA/GL/2022/06)

5. Instituțiile de credit trebuie să calculeze diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin pentru întregul personal (inclusiv pentru personalul identificat, care este identificat pe bază individuală) și, separat, pentru personalul identificat. Instituțiile de credit trebuie să depună toate eforturile rezonabile pentru a stabili genul

personalului lor, în conformitate cu legislația națională și cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE. Instituțiile de credit pot omite membri ai personalului al căror gen nu poate fi stabilit. (pct. 54 – EBA/GL/2022/06)

6. Instituțiile de credit care au cel puțin 250 de membri ai personalului trebuie să calculeze diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin pentru fiecare cuartilă din remunerația lor totală și în total. Instituțiile de credit cu mai puțin de 250 de membri ai personalului trebuie să raporteze datele privind diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin numai pe baza cifrelor totale pentru întregul personal. Instituțiile care au cel puțin 250 de membri ai personalului identificat trebuie să calculeze diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin pentru fiecare cuartilă din remunerația lor totală și în total. Instituțiile cu mai puțin de 250 de membri ai personalului identificat trebuie să raporteze datele privind diferența de remunerație între femei și bărbați numai pe baza cifrelor totale pentru personalul identificat. (pct. 55 –EBA/GL/2022/06)

7. Instituțiile de credit trebuie să calculeze diferența de remunerație în ceea ce privește reprezentarea fiecărui gen ca procent din personalul de gen masculin și feminin pe baza numărului total de membri ai personalului și, respectiv, de membri ai personalului identificat. După caz, în conformitate cu punctul 6, calculul se realizează pe cuartilă – prin care procentele de reprezentare a bărbaților și a femeilor împreună trebuie să conducă, după caz, la 100,00 % pentru fiecare cuartilă calculată și pentru cifrele totale pentru întregul personal și pentru personalul identificat. (pct. 56 – EBA/GL/2022/06)

8. Diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin bazată pe remunerația brută trebuie să fie exprimată ca diferența dintre nivelurile de remunerație a personalului de gen masculin și feminin, sub forma:

a. diferenței dintre remunerația medie a bărbaților și remunerația medie a femeilor, exprimată ca procent din remunerația medie a bărbaților; și

b. diferenței dintre remunerația mediană a bărbaților și remunerația mediană a femeilor, exprimată ca procent din remunerația mediană a bărbaților.¹ (pct. 57 –EBA/GL/2022/06)

9. La efectuarea calculului, instituțiile de credit trebuie să respecte următoarele instrucțiuni:

a. Remunerația membrilor personalului (indiferent de gen) 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 genul 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 gen decât cel masculin sau cel feminin trebuie să fie încadrați la genul cu care se identifică sau, dacă acest lucru nu este cunoscut sau dacă este diferit de genul masculin sau cel feminin, acești membri ai personalului trebuie să fie încadrați la genul 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 punctul 6.

d. Mediana și media remunerației întregului personal de gen masculin și feminin și, separat, a personalului identificat de gen masculin și feminin trebuie calculate în total și, după caz, în conformitate cu punctul 6, pentru fiecare cuartilă în parte. (pct. 58 –EBA/GL/2022/06)

10. Toate cifrele trebuie să fie raportate în procente cu două zecimale (de exemplu, „17,23 %” sau „- 17,23 %” în cazul unei valori negative). În cazul în care diferența de remunerație între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin pentru o anumită categorie nu poate fi calculată, deoarece există doar membri ai personalului de gen feminin, punctul de date din Anexa nr. 4 trebuie să primească valoarea „Nu se aplică”, iar în cazul în care există numai membri ai personalului de gen masculin, rezultatul trebuie să indice „100,00 %”.(pct. 59 –EBA/GL/2022/06)

V. Reguli privind validarea datelor transmise Băncii Naționale a României (Anexa VII – EBA/GL/2022/06)

¹ Diferența de remunerație în procente între membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin este egală cu (remunerația medie a bărbaților – remunerația medie a femeilor) * 100 / remunerația medie a bărbaților.

Instituțiile de credit prevăzute la art. 2 alin. (1) trebuie să aplice următoarele verificări ale calității datelor în ceea ce privește tabelele privind remunerația incluse în Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/637 al Comisiei.

Tabelul REM1:

Rând	Verificarea calității datelor
1 și 9	Numărul de membri ai personalului raportat în cadrul coloanelor organului de conducere trebuie să fie un număr întreg.
2	Remunerația fixă totală trebuie să fie suma rândurilor 3, EU 4a, 5, EU5x și 7; dacă se raportează personalul identificat, suma trebuie să fie mai mare decât zero.
9	Numărul de membri ai personalului raportat nu trebuie să fie mai mare decât numărul de membri ai personalului raportat pe rândul 1.
10	Remunerația variabilă totală trebuie să fie suma rândurilor 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x și 15.
10	Remunerația variabilă totală nu trebuie să fie mai mică decât suma plăților compensatorii și a remunerației variabile garantate din tabelul REM2, rândurile 2 și 7.
-	Suma remunerației amânate din rândurile 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y și 16 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 10.
-	Raportul remunerației amânate: suma remunerației amânate din rândurile 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y și 16 trebuie să fie mai mare sau egală cu de 0,4 ori valoarea din rândul 10 după deducerea remunerației variabile garantate (tabelul REM2 rândul 3), precum și a plăților compensatorii (tabelul REM2 rândul 10) și a sumelor remunerației variabile acordate personalului în cazul în care se aplică derogarea prevăzută la art.171 alin.(1 ¹) lit.b) din Regulamentul BNR nr. 5/2013 (a se vedea formularul de raportare din Anexa nr.2).
	Instituțiile trebuie să aibă în vedere că această regulă de validare simplificată este doar în scopul evaluării comparative și nu este o validare a respectării cerințelor de remunerare în ceea ce privește remunerația variabilă garantată

și plățile compensatorii, și anume, în timp ce sumele integrale sunt deduse, o parte din sume ar putea face obiectul cerinței de a plăti părți din remunerația variabilă în cadrul unor mecanisme de amânare.

Această regulă de validare nu se aplică instituțiilor de credit 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. 171 alin.(1¹) lit.a) din Regulamentul BNR nr. 5/2013

11 și 12	Valoarea din rândul 12 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 11.
EU-13a și EU-14a	Valoarea din rândul EU-14a nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul EU-13a.
EU-13b și EU-14b	Valoarea din rândul EU-14b nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul EU-13b.
EU-14x și EU-14y	Valoarea din rândul EU-14y nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul EU-14x.
15 și 16	Valoarea din rândul 16 nu trebuie să fie mai mare decât valoarea din rândul 15.
-	Raportul dintre remunerația fixă (rândul 2) și cea variabilă (rândul 10) nu trebuie să depășească, după caz, 100 % sau 200 %, după excluderea rândurilor 3 și 10 din tabelul REM2 (plafonarea bonusurilor).
-	Plata sub formă de instrumente: suma rândurilor EU 13-a, EU 13-b și EU-14x trebuie să fie mai mare sau egală cu 50 % din remunerația variabilă totală (REM2 rândul 10) după deducerea remunerației variabile a personalului, în cazul în care se aplică derogarea prevăzută la art.171 alin.(1 ¹) lit.b) din Regulamentul BNR nr. 5/2013 (vezi formularul de raportare prevăzut în Anexa nr.2), a remunerației variabile garantate (tabelul REM2 rândul 3) și a plăților compensatorii (tabelul REM2 rândul 10).
-	Instituțiile de credit 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 instituțiilor de credit 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.171 alin.(1¹) lit.a) din Regulamentul BNR nr. 5/2013 .

Tabelul REM 2:

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

Tabelul REM 3:

Rând	Verificarea calității datelor
1	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 2, 3, 4, 5 și 6 pentru fiecare coloană.
7	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 8, 9, 10, 11 și 12 pentru fiecare coloană.

13	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 14, 15, 16, 17 și 18 pentru fiecare coloană.
19	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 20, 21, 22, 23 și 24 pentru fiecare coloană.
25	Valorile trebuie să fie egale cu suma valorilor din rândurile 1, 7, 13 și 19 pentru fiecare coloană.
-	Valoarea din coloana „a” trebuie să fie egală cu suma valorilor din coloanele „b” și „c” pentru fiecare rând.

Tabelul REM 5:

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

7 Valorile din coloanele „a” și „b” trebuie să fie egale cu valorile din coloanele „a” și, respectiv, „b” din rândul 2 din tabelul REM1.

7 Suma coloanelor „c”-„i” trebuie să fie egală cu suma coloanelor „a”-„d” din rândul 2 din tabelul REM1.
