

Directrices sobre el ejercicio de comparación de remuneraciones, brecha salarial de género y ratios más elevadas autorizadas en virtud de la Directiva 2013/36/UE

(EBA/GL/2022/06)

Estas Directrices, discutidas y aprobadas junto con las “Directrices sobre el ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración en virtud de la Directiva 2013/36/UE y la Directiva (UE) 2019/2034”, especifican cómo debe llevarse a cabo la recopilación de información sobre remuneraciones de acuerdo con el artículo 75 de la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio de 2013 (“CRD”).

A través de la información que deben enviar las entidades, conforme a estas Directrices, las autoridades competentes analizarán las prácticas en materia de remuneración, que a su vez deben remitir a la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”), para que ésta pueda comparar las tendencias y prácticas en materia de remuneración a escala de la Unión.

Las Directrices actualizan a su vez otras de la EBA de 2014 (que fueron adoptadas por Banco de España), las denominadas “Directrices sobre el ejercicio de comparación de remuneraciones (EBA/GL/2014/08)”. La revisión ha sido necesaria para adaptarlas a los nuevos requisitos introducidos en materia de política de remuneraciones en la CRD por la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019. Cabe destacar dentro de estos requisitos, el de comparar la brecha salarial de género, así como la introducción de ciertas exenciones, en virtud del artículo 94.3 de la CRD, que han de ser informadas. Se ha aprovechado también para armonizar, de conformidad con el artículo 94.1. g) ii), quinto guion de la CRD, el reporte periódico de la información que debe utilizarse a efectos del ejercicio de comparación de las ratios más elevadas autorizadas entre los componentes fijos y variables de la remuneración. Por último, es reseñable que hace un año se aprobó el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, cuyo Anexo XXXIV contiene varias plantillas para dar transparencia a las remuneraciones de las entidades; por tanto, la EBA ha procurado alinear el reporte con la divulgación de esta información.

Las Directrices fueron publicadas por la Autoridad Bancaria Europea el 30 de junio de 2022. El Banco de España, en su calidad de autoridad competente de la supervisión directa de las entidades de crédito menos significativas, ha decidido adoptar estas Directrices como propias el día 21 de diciembre de 2022. Su implementación se realizará a través de una modificación de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, a las

entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia. Durante la misma se valorará la aplicación de principio de proporcionalidad.

Se ha considerado que las Directrices son aplicables a los establecimientos financieros de crédito, quienes deberán, por tanto, reportar información sobre remuneraciones, de acuerdo con el principio de proporcionalidad. A estos efectos, se modificará la Circular 1/2022, de 24 de enero, a los establecimientos financieros de crédito, sobre liquidez, normas prudenciales y obligaciones de información. El Instituto de Crédito Oficial, por el contrario, no está entre los destinatarios de las Directrices, al ser una entidad de crédito expresamente excluida del ámbito de aplicación de CRD.

EBA/GL/2022/06

30/06/2022

Directrices

sobre los ejercicios de comparación de las prácticas de remuneración, la brecha salarial de género y las ratios más elevadas autorizadas en virtud de la Directiva 2013/36/UE

Obligaciones de cumplimiento y de notificación

Rango jurídico de las presentes Directrices

1. El presente documento contiene directrices emitidas en virtud del artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 (¹). De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a ellas.
2. En las directrices se expone el punto de vista de la Autoridad Bancaria Europea (ABE) sobre las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera o sobre cómo debería aplicarse el Derecho de la Unión en un determinado ámbito. Las autoridades competentes definidas en el artículo 4, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 a las que son de aplicación las directrices deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que las directrices vayan dirigidas principalmente a las entidades.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes deberán notificar a la ABE, a más tardar el 27.12.2022, si cumplen o se proponen cumplir estas Directrices indicando, en caso negativo, los motivos para no cumplirlas. A falta de notificación en dicho plazo, la ABE considerará que las autoridades competentes no las cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo que se encuentra disponible en el sitio web de la ABE con la referencia «EBA/GL/2022/06». Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes. Cualquier cambio en la situación de cumplimiento deberá notificarse igualmente a la ABE.
4. Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, tal y como se contempla en el artículo 16, apartado 3.

¹ Reglamento (UE) n.º 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión n.º 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión (DO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Objeto

5. Las presentes Directrices especifican, a efectos de la vigilancia de las políticas remunerativas de conformidad con el artículo 75 de la Directiva 2013/36/UE, la información que deben facilitar las entidades seleccionadas a las autoridades competentes para comparar las tendencias y prácticas en materia de remuneración, incluida la información divulgada de conformidad con los criterios de divulgación establecidos en el artículo 450, apartado 1, letras g), h), i) y k), del Reglamento (UE) n.º 575/2013 («información sobre remuneraciones»), y la información que debe facilitarse para comparar la brecha salarial de género («información sobre la brecha salarial de género»).
6. Las presentes Directrices también especifican, de conformidad con el artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), sexto guión, de la Directiva 2013/36/UE, el formato común de presentación de información que debe utilizarse a efectos del ejercicio de comparación de las ratios más elevadas autorizadas entre los componentes fijos y variables de la remuneración («información sobre las ratios más elevadas»).
7. Las presentes Directrices especifican de qué forma las autoridades competentes recopilarán de las entidades las ratios más elevadas autorizadas y la información sobre remuneraciones y la brecha salarial de género (denominadas colectivamente «información del ejercicio de comparación») y cómo presentarán a continuación esta información a la ABE.

Ámbito de aplicación

8. Las presentes Directrices se aplican en base individual, subconsolidada y consolidada del siguiente modo:
 - a. la información sobre remuneraciones se recopilará al nivel de la aplicación de los requisitos de divulgación, tal como se establece en el artículo 6, apartado 3, y en el artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 575/2013;
 - b. la información sobre la brecha salarial de género y las ratios más elevadas autorizadas se recopilará únicamente en base individual.

Destinatarios

9. Las presentes Directrices se dirigen a las autoridades competentes definidas en el artículo 4, apartado 2, puntos (1) y viii), del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 y a las entidades financieras definidas en el artículo 4, punto (1), del Reglamento n.º 1093/2010 que sean entidades conforme a la definición en el artículo 4, apartado 1, punto (3), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, teniendo

en cuenta las empresas de servicios de inversión sujetas a los artículos 1, apartado 2 o 5, del Reglamento (UE) 2019/2033 («entidades»).

Definiciones

10. Los términos utilizados y definidos en la Directiva 2013/36/UE, el Reglamento (UE) n.º 575/2013 y las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE tienen el mismo significado en las presentes Directrices.

Aplicación

Fecha de aplicación

11. Estas Directrices serán de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2022.

Disposiciones transitorias

12. Las entidades presentarán a las autoridades competentes, a más tardar el 31 de agosto de 2023, y a las autoridades competentes a la ABE, a más tardar el 31 de octubre de 2023, la información del ejercicio de comparación correspondiente al ejercicio económico cerrado en 2022, salvo la información de la brecha salarial de género. El primer ejercicio de comparación relativo a la brecha salarial de género se referirá al ejercicio económico 2023.

Derogación

13. Quedan derogadas las Directrices de la ABE sobre el ejercicio de comparación de remuneraciones (EBA/GL/2014/08) ⁽²⁾ con efecto a partir del 31 de diciembre de 2022.
14. Las referencias hechas en otras directrices a las Directrices derogadas por el apartado 13 se entenderán hechas a las presentes Directrices.

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

Directrices sobre los ejercicios de comparación de las prácticas de remuneración, la brecha salarial de género y las ratios más elevadas autorizadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE

1. Entidades que deben incluirse en los ejercicios de comparación

1.1 Entidades sujetas a la recopilación de información sobre remuneraciones

15. Las autoridades competentes recopilarán y presentarán a la ABE la información sobre remuneraciones de las entidades más grandes en términos de volumen de activos de su Estado miembro, garantizando una cobertura de al menos el 60 % del volumen de activos del sistema bancario de dicho Estado miembro.
16. Cuando la cobertura del 60 % a que se refiere el apartado anterior no pueda alcanzarse razonablemente en un Estado miembro, las autoridades competentes recopilarán y presentarán a la ABE la información sobre remuneraciones de hasta 20 de las entidades más grandes en términos de volumen de activos en su Estado miembro. Esta información no incluirá a las entidades cuya información será recopilada por el supervisor en base consolidada con arreglo al nivel de aplicación de los requisitos de divulgación establecidos en el artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 575/2013. La ABE informará a las autoridades competentes de la información recopilada por las empresas matrices de la Unión de acuerdo con la lista a que se refiere el apartado 24.

1.2 Entidades sujetas a la recopilación de información sobre la brecha salarial de género

17. Las autoridades competentes recopilarán y presentarán a la ABE la información sobre la brecha salarial de género en base individual de las entidades que envían información sobre remuneraciones a dichas autoridades competentes, es decir, la entidad responsable de la consolidación de la información con arreglo al artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 o la entidad individual incluida en la muestra del ejercicio de comparación de remuneraciones. Las autoridades competentes también recopilarán información sobre la brecha salarial de género de las entidades que no sean consideradas pequeñas y no complejas de conformidad con el artículo 4, apartado 1, punto (145), del Reglamento (UE) n.º 575/2013 y que representen adecuadamente los diferentes tipos de entidades en ese Estado miembro, incluidas las entidades con valores admitidos a negociación o de titularidad privada, cooperativas y cajas de ahorros, bancos de

propiedad estatal y empresas de servicios de inversión que apliquen la Directiva 2013/36/UE. En cualquier caso, la información sobre la brecha salarial de género solo se recopilará de entidades que en base individual tengan una plantilla de al menos 50 personas, sin contar a los miembros del órgano de administración en su función de supervisión.

18. Al aplicar el apartado 17, las autoridades competentes procurarán recopilar la información sobre la brecha salarial de género de al menos 5 entidades (en base individual) situadas en cada uno de los siguientes tramos de tamaño en su Estado miembro, aun cuando la recopilación de información del ejercicio de comparación de remuneraciones con arreglo a la sección 1.1 se refiera a un número menor de entidades:

- a. activos totales de hasta 5 000 millones EUR;
- b. activos totales de entre 5 000 y 15 000 millones EUR;
- c. activos totales iguales o superiores a 15 000 millones EUR.

1.3 Entidades sujetas al ejercicio de comparación de las ratios más elevadas autorizadas

19. Las autoridades competentes recopilarán, agregarán y presentarán a la ABE la información de las ratios más elevadas autorizadas de todas las entidades en base individual que cuenten con la aprobación de sus accionistas para aplicar una ratio superior al 100% entre los componentes variable y fijo de la remuneración con arreglo al artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), de la Directiva 2013/36/UE.

2. Presentación de la información del ejercicio de comparación a las autoridades competentes

20. Para que las autoridades competentes puedan recopilar y presentar a la ABE la información sobre remuneraciones de conformidad con las presentes Directrices, las entidades a que se refiere la subsección 1.1 presentarán a las autoridades competentes, a más tardar el 15 de junio de cada año natural, la siguiente información:

- a. la información especificada en las plantillas REM1, REM2, REM3, REM4 y REM5 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión ⁽³⁾;
- b. información sobre la remuneración de todo el personal, tal como se establece en el anexo I;
- c. información adicional sobre la remuneración del personal identificado, tal como se establece en el anexo II;

³ La información requerida se incluirá en el modelo de puntos de datos utilizado en la herramienta de la ABE para la recogida de información.

d. información sobre las excepciones establecidas en el artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE, tal como se establece en el anexo III.

21. Para que las autoridades competentes puedan recopilar y presentar a la ABE la información sobre la brecha salarial de género de conformidad con las presentes Directrices, las entidades a que se refiere la subsección 1.2 presentarán la información establecida en el anexo IV a las autoridades competentes en base individual, a más tardar el 15 de junio cada tres años, a partir de 2024 con respecto al ejercicio 2023.
22. Para que las autoridades competentes puedan recopilar, agregar y presentar a la ABE la información sobre las ratios más elevadas autorizadas de conformidad con las presentes Directrices, las entidades a que se refiere la subsección 1.3 presentarán la información establecida en el anexo V a las autoridades competentes en base individual, a más tardar el 15 de junio cada dos años, a partir de 2023 con respecto al ejercicio 2022.
23. Para que las autoridades competentes puedan recopilar, agregar y presentar a la ABE la información sobre las ratios más elevadas autorizadas de conformidad con las presentes Directrices a más tardar el 31 de agosto, el Banco Central Europeo facilitará a su debido tiempo a las autoridades nacionales competentes, cada dos años a partir de 2023 con respecto al ejercicio 2022, la información que haya recibido de conformidad con el apartado anterior de las entidades sujetas a su supervisión.

3. Presentación de la información del ejercicio de comparación a la ABE

3.1. Lista de entidades incluidas en los ejercicios de comparación

24. Las autoridades competentes informarán a la ABE, a más tardar el 31 de marzo del año natural siguiente al ejercicio para el que deba recopilarse la información, de la lista de entidades que deberán incluirse en:
 - a. el ejercicio de comparación de remuneraciones; y
 - b. el ejercicio de comparación de la brecha salarial de género.
25. Se evitará en la medida de lo posible introducir cambios en la muestra de entidades, a fin de garantizar que la muestra permanezca estable. A efectos del apartado 24, las autoridades competentes informarán a la ABE de cualquier cambio con respecto a la recopilación de información anterior, incluso en lo que respecta a los cambios en la denominación de las entidades o en su identificador de entidad jurídica. Las autoridades competentes informarán oportunamente a las entidades que han sido seleccionadas para participar en las recopilaciones de información.
26. Las autoridades competentes, a raíz de una comunicación de la ABE, suprimirán de la lista a efectos del ejercicio de comparación de remuneraciones a las entidades que sean filiales de empresas matrices de la Unión establecidas en otro Estado miembro y cuya información pertinente será presentada a la ABE por otra autoridad competente a un nivel de consolidación superior.

27. Cuando haya más de una autoridad competente en un Estado miembro, por ejemplo, una responsable de la supervisión prudencial de las entidades y otra de las empresas de servicios de inversión sujetas al artículo 1, apartado 2 o 5, del Reglamento (UE) 2019/2033, o cuando la responsabilidad de la supervisión recaiga en el Banco Central Europeo, las autoridades competentes coordinarán la recogida de información entre ellas y se facilitarán mutuamente los datos y la información necesaria para garantizar que solo se recopila y se comunica a la ABE un único conjunto de datos para ese Estado miembro.

3.2. Presentación de la información a la ABE

28. Las autoridades competentes presentarán la información, una vez garantizada su integridad, exactitud y verosimilitud con arreglo a las presentes Directrices y a cualquier otra especificación técnica facilitada por la ABE, de la manera siguiente:

- a. información sobre remuneraciones, a más tardar el 31 de julio de cada año;
- b. información sobre la brecha salarial de género, a más tardar el 31 de julio cada tres años, a partir de 2024 con respecto al ejercicio 2023;
- c. información agregada sobre las ratios más elevadas autorizadas tal como se establece en el anexo VI, a más tardar el 31 de agosto cada dos años, a partir de 2023 con respecto al ejercicio 2022.

4. Especificaciones generales para la presentación de la información del ejercicio de comparación

29. Al presentar la información del ejercicio de comparación de conformidad con las secciones 2 y 3 y los anexos de las presentes Directrices, las entidades y las autoridades competentes aplicarán las especificaciones generales establecidas en la presente sección, las especificaciones adicionales establecidas en las secciones 5 y 6, y las instrucciones que figuran en el anexo VII.

30. La información del ejercicio de comparación se presentará utilizando las cifras contables al cierre del ejercicio en euros. Si las remuneraciones se presentan en una moneda distinta del euro, para la conversión de las cifras consolidadas que deban presentarse se utilizará el tipo de cambio aplicado por la Comisión Europea para la programación financiera y los presupuestos para el mes de diciembre del ejercicio de referencia ⁽⁴⁾.

31. Todas las cantidades se consignarán por sus importes íntegros en euros, es decir, no redondeados (por ejemplo, 1 234 567 EUR y no 1,2 millones EUR).

32. La información del ejercicio de comparación correspondiente al año natural de cierre del ejercicio se presentará en el año natural siguiente. Por ejemplo, para el ejercicio de comparación del ejercicio económico cerrado en cualquier fecha del año «20aa», la información se presentará en el año «20aa + 1».

⁴ La ABE proporciona un enlace a la información en su sitio web junto con estas Directrices; el tipo de cambio también puede consultarse en http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

33. La asignación de los importes presentados a los componentes fijos y variables de la remuneración se hará de conformidad con la sección 7 de las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de la Directiva 2013/36/UE.

5. Especificaciones adicionales para la información sobre remuneraciones

34. En lo que se refiere a la presentación de las plantillas REM1, REM2, REM3, REM4 y REM5, las entidades tendrán en cuenta, además de esta sección, las instrucciones que figuran en el ANEXO XXXIV del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, así como las reglas de validación especificadas en el anexo VII.

35. El número de miembros del personal que se ha de consignar será el que se determine al cierre del ejercicio (es decir, el personal que causó baja durante el ejercicio no se contabilizará, mientras que el personal contratado durante el ejercicio se contabilizará, teniendo en cuenta los acuerdos contractuales relativos a su jornada laboral).

- a. Cuando el número de miembros del personal deba presentarse en términos de cómputo de personas, se consignará el número de personas físicas, independientemente del número de horas de trabajo en que se basa su contrato o de los cambios en el número de miembros del personal durante el año y teniendo en cuenta los importes totales de la remuneración concedida para el año.
- b. Cuando haya que comunicar la información en términos de equivalencia a tiempo completo, las cifras se basarán en el porcentaje de tiempo que un miembro del personal está empleado en comparación con un contrato a tiempo completo (por ejemplo, se consignaría 0,5 si el miembro del personal trabaja el 50 % de la jornada completa).

36. Al presentar las plantillas REM1, REM2, REM3, REM4 y REM5 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, y los anexos II y III de las presentes Directrices, se entenderá por personal identificado aquellos miembros del personal que han sido identificados porque sus actividades profesionales inciden de manera importante en los perfiles de riesgo de las entidades y de otras filiales en base consolidada, y a quienes se aplican las disposiciones en materia de remuneración de los artículos 92 y 94 de la Directiva 2013/36/UE, consignando los miembros del órgano de administración de las filiales en las áreas de negocio y no bajo la función de «órgano de administración». «Personal identificado» es la agregación de:

- a. el personal identificado en las entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial, independientemente de que se identifique a nivel individual o consolidado;
- b. de conformidad con el artículo 109, apartado 5, de la Directiva 2013/36/UE, los miembros del personal encargados de realizar actividades que inciden de manera importante en el perfil de riesgo o en la actividad de las entidades dentro de filiales que son una sociedad de gestión de activos o una empresa que presta los servicios y actividades de inversión enumeradas en los puntos (2), (3), (4), (6) y (7) de la sección A del anexo I de la Directiva 2014/65/UE;

- c. el personal identificado en filiales a quienes los Estados miembros aplican los artículos 92, 94 y 95 en base consolidada de conformidad con el artículo 109, apartado 6, de la Directiva 2013/36/UE, cuando la actividad de los miembros del personal incide de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad a nivel consolidado; y
 - d. el personal identificado en otros entes a los que se aplican los artículos 92 y 94 de la Directiva 2013/36/UE únicamente en base consolidada, es decir, los entes que no son ni entidades ni filiales sujetas a un marco de remuneración específico de conformidad con el artículo 109, apartado 4, de la Directiva 2013/36/UE con respecto a los miembros del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad a nivel consolidado.
37. La información sobre remuneraciones concedida para el ejercicio incluirá la remuneración bruta fija y variable concedida para todo el ejercicio anterior al año de presentación de la información sobre remuneraciones.
38. Al presentar la plantilla REM1 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión de conformidad con las presentes Directrices, los elementos imponderables no monetarios de la remuneración se incluirán con su equivalente monetario como «otras modalidades» en dicha plantilla.
39. Al presentar las plantillas REM1 y REM3 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión de conformidad con las presentes Directrices, solo los importes diferidos de la remuneración variable concedida para el ejercicio de referencia se incluirán en la partida «de la cual: diferida» de la plantilla REM1, mientras que la remuneración variable diferida de ejercicios anteriores se incluirá por separado de acuerdo con las instrucciones de la plantilla REM3.
40. Las indemnizaciones por despido al personal identificado se incluirán dentro del importe de la remuneración variable de la plantilla REM1 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, además de en las filas específicas de la plantilla REM2 y, cuando se aplique el diferimiento, también en la plantilla REM3 de dicho Reglamento.
41. Cuando el personal identificado abandone la entidad antes del cierre del ejercicio, se presentará la remuneración que se le haya concedido para el ejercicio, incluidas las indemnizaciones por despido y todas las demás formas de remuneración, pero el miembro del personal no se contabilizará dentro del número de miembros del personal identificado presentado cuando el contrato ya haya finalizado antes del cierre del ejercicio. El personal identificado que se haya incorporado a la entidad durante el ejercicio se incluirá dentro del número de miembros del personal identificado, teniendo en cuenta los acuerdos contractuales relativos a su jornada laboral (por ejemplo, el miembro del personal que trabaja a tiempo completo y que se ha incorporado durante el ejercicio se contabilizaría siempre como «1» al cierre del ejercicio) y se incluirá toda la remuneración concedida a dicho miembro del personal identificado para el ejercicio.
42. La remuneración variable garantizada se incluirá en la remuneración variable de la plantilla REM1 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión y, también en la plantilla REM2, y, cuando se aplique el diferimiento, además en la plantilla REM3 de dicho Reglamento.

43. Al presentar el anexo I y la plantilla REM5 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, el personal se clasificará en la función o área de negocio en la que realiza la parte predominante de sus actividades. El importe íntegro de la remuneración concedida a dicho miembro del personal en el grupo o entidad se consignará dentro de dicha función o área de negocio.
44. Para la asignación del personal a las áreas de negocio, las entidades tendrán en cuenta su organización interna y lo siguiente:
- a. La «función de supervisión del órgano de administración» abarcará a los miembros del órgano de administración al máximo nivel de consolidación que desempeñen la función de supervisión y seguimiento de la toma de decisiones de gestión (es decir, consejeros/as no ejecutivos/as), tal como se especifica en las instrucciones de la plantilla REM1, columna a), del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión. Las entidades deberán asignar a los miembros de los órganos de administración de las filiales al área de negocio pertinente contemplada en las letras c) a i) cuando se facilite dicho desglose y, en caso contrario, a la categoría de «otro personal identificado».
 - b. La «función de dirección del órgano de administración» abarcará a los miembros del órgano de administración al máximo nivel de consolidación que sean responsables de sus funciones de gestión (es decir, consejeros/as ejecutivos/as), tal como se especifica en las instrucciones de la plantilla REM1, columna a), del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión. Las entidades asignarán a los miembros de los órganos de administración de las filiales al área de negocio pertinente contemplada en las letras c) a i) cuando se facilite dicho desglose y, en caso contrario, a la categoría de «otros miembros de la alta dirección».
 - c. «Banca de inversión» incluirá la financiación empresarial (*corporate finance*), la negociación y las ventas, tal como se definen en el artículo 317, cuadro 2, del Reglamento (UE) n.º 575/2013, las operaciones vinculadas al mercado de capitales definidas en el artículo 193, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 575/2013, y el capital riesgo.
 - d. «Banca minorista» incluirá la actividad crediticia total de la entidad (a particulares y empresas).
 - e. «Gestión de activos» incluirá la gestión de activos dentro de:
 - i. la entidad incluida en la muestra;
 - ii. las filiales que son entidades, incluidas las empresas de servicios de inversión, teniendo en cuenta el artículo 1, apartado 2 o 5, del Reglamento (UE) 2019/2033; y
 - iii. las filiales que son empresas de servicios inversión, organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), gestores de fondos de inversión alternativos (GFIA) o empresas de servicios de inversión sujetas a la aplicación de los artículos 92 y 94 de la Directiva 2013/36/UE en base consolidada tras la aplicación del artículo 109, apartado 5 o 6, de esta Directiva.

- f. «Funciones corporativas» incluirá al personal en todas las funciones con responsabilidades para el conjunto de la entidad a nivel consolidado y para filiales con dichas funciones en base individual, como recursos humanos y tecnologías de la información.
- g. «Funciones independientes de control» incluirán únicamente al personal activo en las funciones independientes de gestión de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna descritas en la sección 19 de las directrices de la ABE sobre gobierno interno con arreglo a la Directiva 2013/36/UE.
- h. En relación con el anexo I, se entenderá por «personal de las filiales sujetas a un marco de remuneración específico» todo el personal empleado por una filial que sea una empresa de servicios de inversión, un OICVM o un GFIA que esté sujeta a un marco de remuneración específico y no esté sujeta a la aplicación de los requisitos de remuneración en base consolidada, tal como se establece en el artículo 109 de la Directiva 2013/36/UE.
- i. «Todos los demás empleados» incluirá al personal y a los miembros del órgano de administración de las filiales que no sean empresas de servicios de inversión, OICVM y GFIA, que no puedan asignarse a las categorías contempladas en las letras a) a h).

5.1. Especificaciones adicionales para la información sobre remuneraciones con arreglo al anexo II

- 45. Los beneficios discretos de pensiones se incluirán en la plantilla REM1 y, cuando se aplique el diferimiento, en la plantilla REM3 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión en «otras modalidades de remuneración variable» y, además, se consignarán en la plantilla del anexo II.
- 46. La remuneración variable concedida sobre la base de periodos de devengo plurianuales que no se renueven anualmente —es decir, cuando las entidades no inicien un nuevo periodo de devengo plurianual cada año— se asignará íntegramente al total de la remuneración variable del ejercicio en el que se haya concedido en la plantilla REM1 y, cuando se aplique el diferimiento, la plantilla REM3 del Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, sin tener en cuenta el momento en que se pague efectivamente la remuneración variable ni la duración del periodo de resultados. El importe de dicha remuneración variable también se incluirá en la información adicional que figura en el anexo II.
- 47. Además de la plantilla del anexo III sobre el impacto de las excepciones previstas en el artículo 94, apartado 3, letra a) y b), de la Directiva 2013/36/UE, las entidades a las que no se aplica la excepción a que se refiere el artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE presentarán en la plantilla incluida en el anexo II la remuneración fija y variable del personal identificado al que se aplique cualquiera de las excepciones a que se refiere el artículo 94, apartado 3, letra b), de dicha Directiva.

5.2. Especificaciones adicionales para la información sobre remuneraciones con arreglo al anexo III

48. Las entidades especificarán en el anexo III si pueden acogerse a las excepciones previstas en el artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE en relación con el requisito de pago de una parte de la remuneración variable en instrumentos y de forma diferida, y facilitarán la información solicitada sobre el personal identificado al que se aplican las excepciones. Al presentar la información en base consolidada, el número de miembros del personal identificado y la remuneración que se comunicarán serán la suma de todo el personal identificado y la remuneración de todas las entidades que se benefician de las excepciones en entidades sujetas a consolidación prudencial y a los requisitos de remuneración en virtud de dicha Directiva.
49. Las excepciones previstas en el artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE se considerarán aplicadas cuando la entidad objeto de la excepción decida no aplicar los requisitos mínimos relativos a la parte que debe diferirse o abonarse en instrumentos con arreglo al artículo 94, apartado 1, de dicha Directiva (por ejemplo, se sigue aplicando una excepción si se difiere el 30 % de la remuneración variable de un/a consejero/a ejecutivo/a, o si se difiere durante solo 3 años, ya que no se han cumplido los requisitos mínimos de diferimiento del 40 % durante al menos 4 años).

6. Instrucciones adicionales para la información relativa a la brecha salarial de género en el anexo IV

50. Las entidades que participan en el ejercicio de comparación de la brecha salarial de género calcularán la brecha salarial de género en base individual, teniendo en cuenta los miembros del personal predominantemente activos en el Estado miembro en el que está situada la entidad, incluido el personal que trabaja en sucursales en el mismo Estado miembro. No se tendrá en cuenta el personal ubicado predominantemente en sucursales en otro Estado miembro o en un tercer país.
51. Las entidades elaborarán una lista de todo el personal y determinarán qué personal se incluirá en el cálculo de la brecha salarial de género, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a. la brecha salarial de género se calculará para los miembros del personal que formen parte del personal al cierre del ejercicio, es decir, el personal que ha abandonado la entidad durante el ejercicio económico no se tiene en cuenta en este ejercicio;
 - b. el personal que percibe una remuneración anual total inferior a la normal por encontrarse al cierre del ejercicio en cualquier forma de permiso parental, baja por enfermedad de larga duración o permiso especial de larga duración quedará excluido del ejercicio; por baja o permiso de larga duración se entenderá una baja o permiso de al menos tres meses consecutivos;
 - c. el personal contratado durante los tres últimos meses del ejercicio no se tendrá en cuenta en este ejercicio;

- d. los miembros del órgano de administración en la función de dirección serán tratados como personal y personal identificado;
 - e. los miembros del órgano de administración en la función de supervisión no se incluirán en el cálculo a menos que sean representantes de los trabajadores;
 - f. los miembros del órgano de administración en su función de supervisión que sean representantes de los trabajadores se tendrán en cuenta en el cálculo como personal y solo se tendrán en cuenta en el cálculo del personal identificado si son personal identificado atendiendo a la función que desempeñan como miembros del personal.
52. La brecha salarial de género se calculará como la diferencia entre la remuneración media de hombres y mujeres expresada como porcentaje de la remuneración media de los hombres. Las entidades utilizarán para el cálculo la remuneración bruta anual del personal en términos de equivalencia a tiempo completo. En consonancia con las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, a la hora de calcular la brecha salarial de género, las entidades tomarán en consideración la remuneración total concedida y también, en la medida de lo posible, los acuerdos relativos a la jornada laboral, los periodos de vacaciones anuales y otras prestaciones financieras y no financieras, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado siguiente.
53. Para cada miembro del personal que se incluya en el cálculo de la brecha salarial de género de conformidad con el apartado 51, las entidades determinarán su remuneración anual bruta total como la suma de la remuneración fija y variable, teniendo en cuenta lo siguiente:
- a. Las prestaciones no monetarias (por ejemplo, vehículo de empresa, préstamos sin intereses, guardería gratuita de empresa, etc.) se tendrán en cuenta por el importe monetario equivalente a efectos fiscales.
 - b. No se tendrán tener en cuenta los pagos periódicos al sistema de pensiones ni al seguro de enfermedad de todo el personal. Se tendrán en cuenta los beneficios discrecionales de pensiones.
 - c. Se utilizará la remuneración variable completa concedida para todos los periodos de resultados que finalizaron durante el ejercicio en el que se basa el cálculo, incluso si se refieren a periodos de resultados superiores a un año. Esto incluirá la remuneración variable basada en periodos de devengo plurianuales que no sean renovables anualmente, tal como se especifica en el párrafo 46.
 - d. La remuneración variable garantizada (prima de contratación) y las indemnizaciones por despido (por ejemplo, cuando el contrato del personal no ha finalizado aún al final del ejercicio) no se tendrán en cuenta en el cálculo.
 - e. En el caso del personal que ha trabajado a tiempo parcial, incluso durante partes del ejercicio, o que no ha estado empleado durante todo el ejercicio o ha disfrutado de otras formas de permiso durante algunas partes del año (por ejemplo, permisos no remunerados o parentales), el importe anual total de la remuneración fija y variable se

determinará, en la medida de lo posible, sobre la base del importe que el personal habría recibido si se le hubiera pagado durante todo el ejercicio a tiempo completo. Las entidades podrán calcular los importes extrapolando la remuneración, por ejemplo, la concedida por el trabajo a tiempo parcial, a la remuneración anual bruta total sobre una base anual a tiempo completo (por ejemplo, la remuneración del personal que trabaja con un contrato a tiempo parcial del 50 % se multiplicaría por un factor de 2 para obtener la remuneración anual a tiempo completo).

54. Las entidades calcularán la brecha salarial de género para todo el personal (incluido el personal identificado, identificado en base individual) y por separado para su personal identificado. Las entidades, de conformidad con la legislación nacional y el RGPD, harán todo lo posible razonablemente para determinar el género de su personal. Las entidades podrán omitir a los miembros del personal cuyo género no pueda determinarse.
55. Las entidades con plantillas de 250 personas o más calcularán la brecha salarial de género para cada cuartil de su remuneración total y en total, y aquellas que tengan plantillas de menos de 250 personas solo presentarán la información sobre la brecha salarial de género sobre la base de las cifras totales de todo el personal. Las entidades con 250 miembros del personal identificado o más calcularán la brecha salarial de género para cada cuartil de su remuneración total y en total, y aquellas que tengan menos de 250 miembros de personal identificado solo presentarán la información de la brecha salarial de género sobre la base de las cifras totales del personal identificado.
56. Las entidades calcularán la brecha salarial en términos de representación de cada género como porcentaje del personal masculino y femenino sobre la base del número total de personal y de personal identificado, respectivamente. Cuando proceda con arreglo al apartado 55, harán el cálculo por cuartil, de modo que los porcentajes de representación masculina y femenina resultarán, en su caso, en el 100,00 % para cada cuartil calculado y para las cifras totales de todo el personal y del personal identificado.
57. La brecha salarial de género basada en la remuneración bruta se expresará como la diferencia entre los niveles de remuneración del personal masculino y femenino, como:
 - a. la diferencia entre la remuneración media de los hombres y la remuneración media de las mujeres, expresada en porcentaje de la remuneración media de los hombres; y
 - b. la diferencia entre la mediana de la remuneración de los hombres y la mediana de la remuneración de las mujeres, expresada en porcentaje de la mediana de la remuneración de los hombres ⁽⁵⁾.
58. Al preparar el cálculo, las entidades cumplirán las siguientes instrucciones:
 - a. La remuneración de los miembros del personal (independientemente de su género) se ordenará por importe, de menor a mayor. Cada importe de la remuneración de un

⁵ Brecha salarial de género en porcentaje = (remuneración media de los hombres – remuneración media de las mujeres) * 100 / remuneración media de los hombres

miembro del personal se asignará al género masculino o femenino y se consignará si el miembro del personal es personal identificado.

- b. Los miembros del personal de género distinto del masculino o femenino se asignarán al género con el que se identifican o, si se desconoce o es diferente del género masculino o femenino, se asignarán al género masculino o femenino que, en total, tenga el menor número de miembros del personal.
 - c. La lista establecida de personal, cuando proceda con arreglo al apartado 55, se dividirá en cuartiles.
 - d. La mediana y la media de la remuneración de todo el personal masculino y femenino, y por separado del personal identificado masculino y femenino, se calcularán en total y, en su caso, con arreglo al apartado 55, para cada cuartil.
59. Todas las cifras se presentarán como porcentajes con dos decimales (por ejemplo, «17,23 %» o «-17,23 %» en caso de valor negativo). Cuando no pueda calcularse la brecha salarial de género para una categoría, al haber solo mujeres en el personal, se asignará al punto de datos del anexo IV el valor «N/A»; cuando solo haya hombres, el resultado será «100,00 %».

7. Calidad de la información

60. Las entidades y las autoridades competentes comprobarán la integridad y verosimilitud de la información del ejercicio de comparación antes de presentarla a la autoridad competente o a la ABE. Los controles de calidad de la información incluirán las reglas de validación establecidas en el anexo VII y las especificadas, en su caso, en las instrucciones técnicas para la herramienta de recogida de información.
61. Cuando se produzcan fluctuaciones importantes en la información del ejercicio de comparación a lo largo del tiempo, la entidad y las autoridades competentes deberán ser capaces de explicarlas.
62. Al comprobar la verosimilitud de la información del ejercicio de comparación, las autoridades competentes tendrán en cuenta el tamaño y el número de miembros del personal de la entidad y los niveles típicos de remuneración. Los datos no plausibles identificados serán objeto de seguimiento y corrección antes de la presentación de la información.
63. Cuando la información del ejercicio de comparación parezca poco plausible, pero de hecho sea correcta, las autoridades competentes informarán a la ABE de las razones subyacentes.
64. En lo que respecta a la información del ejercicio de comparación presentada que muestre posibles problemas de calidad de los datos o que se considere poco plausible, la ABE podrá solicitar a las autoridades competentes que la revisen o faciliten la información necesaria para la correcta interpretación de los datos.
65. Las autoridades competentes facilitarán lo antes posible, en la medida de lo necesario, la información corregida o explicaciones de cualquier dato poco verosímil. Las autoridades competentes cooperarán estrechamente con la ABE para garantizar que el conjunto de datos para

el análisis es estable y de buena calidad, a más tardar el 30 de septiembre del año en que se ha comunicado la información.

66. Al presentar la información del ejercicio de comparación a la ABE, las autoridades competentes velarán por que también cumplan lo dispuesto en EBA/DC/335, de 5 de junio de 2020, sobre EUCLID («Decisión EUCLID») (⁶), en su versión modificada, y facilitarán a las entidades las especificaciones técnicas necesarias para el cumplimiento continuado de la Decisión EUCLID.

⁶https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Anexo I. Información general e información sobre la remuneración de todo el personal

Denominación de la entidad/grupo:						Denominación			
¿Se beneficia la entidad de la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE por tipo de entidad?						Sí/No			
Ejercicio en el que se concede la remuneración (ejercicio N)						Ejercicio			
	Función de supervisión del órgano de administración	Función de dirección del órgano de administración	Banca de inversión	Banca comercial	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones independientes de control	Todo el personal de las filiales sujetas a un marco de remuneración específico ⁽¹⁾	Todos los demás empleados
Número de miembros (cómputo de personas)									
Número total de miembros del personal, equivalente a tiempo completo ⁽²⁾									
Beneficio neto total del ejercicio N (en euros) ⁽³⁾	Importe íntegro en euros (por ejemplo, 123 456 789,00)								
Total de dividendos (o distribuciones similares) pagados en el ejercicio N (en euros)	Importe total en euros								
Remuneración total (en euros)									
De la cual: remuneración variable (en euros)									
De la cual: remuneración fija (en euros)									

¹ Personal de empresas de servicios de inversión, organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios o sociedades gestoras de fondos de inversión alternativos sujetos a un marco de remuneración específico en virtud de actos de la Unión.

² El número de miembros del personal se expresará en equivalentes a tiempo completo (ETC) y se basará en el número de miembros del personal al cierre del ejercicio, de conformidad con los acuerdos individuales relativos a su jornada laboral.

³ El beneficio neto se basará en el sistema contable utilizado para la presentación de información regulatoria. Para los grupos, es el beneficio (o pérdida) basado en las cuentas consolidadas.

Anexo II. Información adicional sobre la remuneración del personal identificado

Denominación de la entidad/grupo:		Denominación			
Ejercicio en el que se concede la remuneración (ejercicio N):		Ejercicio			
	Función de supervisión del órgano de administración	Función de dirección del órgano de administración	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado	
Número de personas beneficiarias de aportaciones a beneficios discrecionales de pensiones en el ejercicio N					
Importe total de las aportaciones a beneficios discrecionales de pensiones (en euros) en el ejercicio N (incluidas en otras modalidades de remuneración variable)					
Importe total de remuneración variable concedida en periodos plurianuales conforme a programas que no se renuevan anualmente (en euros)					
Para las entidades que no se benefician de la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE por tipo de entidad Importe total de la remuneración variable de los miembros del personal identificado que se benefician de al menos una de las excepciones previstas en el artículo 94, apartado 3, letra b), de la Directiva 2013/36/UE, basada en un bajo nivel de remuneración variable					
Para las entidades que no se benefician de la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE por tipo de entidad Importe total de la remuneración fija de los miembros del personal identificado que se benefician de al menos una de las excepciones previstas en el artículo 94, apartado 3, letra b), de la Directiva 2013/36/UE, basada en un bajo nivel de remuneración variable					

Anexo III. Excepciones a la aplicación de los requisitos de pago de partes de la remuneración variable diferida y en instrumentos con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (DRC)

Denominación de la entidad/grupo:	Denominación	
Ejercicio en el que se concede la remuneración (ejercicio N):	Ejercicio	
Información sobre la disponibilidad de excepciones	Excepciones por tipo de entidad previstas en el artículo 94, apartado 3, letra a), de la DRC	Excepciones para el personal identificado previstas en el artículo 94, apartado 3, letra b), de la DRC
¿Aplica la entidad las excepciones relativas al requisito de pago de una parte de la remuneración variable diferida y en instrumentos con arreglo al artículo 94, apartado 3, letra a), de la DRC a todo su personal identificado? Si se ha respondido «sí» a esta pregunta, no es necesario facilitar la información que figura a continuación.	Sí/No	
¿Aplica la entidad la excepción del requisito establecido en el artículo 94, apartado 1, letra l), de la DRC (pago en instrumentos)?	Sí/No	Sí/No
Si la entidad aplica la excepción anterior, pero con un umbral inferior según lo establecido en la legislación nacional, indíquese el umbral aplicado en euros.		Umbral
Número de miembros del personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	Cómputo de personas	Cómputo de personas
Porcentaje de personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	Porcentaje	Porcentaje
Remuneración total del personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	EUR	EUR
De la cual: remuneración variable	EUR	EUR
De la cual: remuneración fija	EUR	EUR
¿Aplica la entidad la excepción del requisito establecido en el artículo 94, apartado 1, letra m), de la DRC (pago en virtud de acuerdos de diferimiento)?	Sí/No	Sí/No
Si la entidad aplica la excepción anterior, pero con un umbral inferior según lo establecido en la legislación nacional, indíquese el umbral aplicado en euros.		Umbral
Número de miembros del personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	Cómputo de personas	Cómputo de personas
Porcentaje de personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	Porcentaje	Porcentaje
Remuneración total del personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	EUR	EUR
De la cual: remuneración variable	EUR	EUR
De la cual: remuneración fija	EUR	EUR
¿Aplica la entidad la excepción del requisito establecido en el artículo 94, apartado 1, párrafo segundo, letra o) (excepciones relativas al pago en instrumentos de beneficios discrecionales de pensiones)?	Sí/No	Sí/No
Número de miembros del personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	Cómputo de personas	Cómputo de personas
Remuneración total del personal identificado que se beneficia de la excepción anterior	EUR	EUR
De la cual: remuneración variable	EUR	EUR
De la cual: remuneración fija	EUR	EUR

Anexo IV. Información sobre la brecha salarial de género

Entidad (nivel individual)	Denominación
Identificador de entidad jurídica	Número
Estado miembro	Código ISO (por ejemplo, AT, BE, CY)
Ejercicio	aaaa
Número total de miembros del personal	Cómputo de personas
Número total de miembros del personal identificado	Cómputo de personas

Representación del personal de diferentes géneros por cuartil de nivel de remuneración

Representación del personal masculino y femenino en cada cuartil de nivel de remuneración	Total de hombres en porcentaje de todo el personal	Total de mujeres en porcentaje de todo el personal	Total de hombres del personal identificado, en porcentaje, sobre la base de todo el personal identificado	Total de mujeres del personal identificado, en porcentaje, sobre la base de todo el personal identificado
Cuartil 1 (bajo)	Porcentaje (por ejemplo, 42,43 %)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Cuartil 2 (bajo a medio)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Cuartil 3 (medio a alto)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Cuartil 4 (alto)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Total del personal /personal identificado	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje

Brecha salarial de género basada en la remuneración bruta total

Nivel bruto total de la remuneración anual	Brecha salarial de género de todo el personal, basada en la mediana	Brecha salarial de género de todo el personal, basada en la media	Brecha salarial de género del personal identificado, basada en la mediana	Brecha salarial de género del personal identificado, basada en la media
Cuartil 1 (bajo)	Porcentaje (por ejemplo, 42,43 %)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Cuartil 2 (bajo a medio)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Cuartil 3 (medio a alto)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Cuartil 4 (alto)	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Total del personal /personal identificado	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje

Anexo V. Ratios más elevadas autorizadas entre la remuneración variable y fija: entidades ⁽¹⁰⁾

Denominación de la entidad	Denominación
Identificador de entidad jurídica	IEJ
Ejercicio	aaaa
Número total de miembros del personal (cierre del ejercicio)	Cómputo de personas
Número total de miembros del personal identificado (resultado del proceso anual de identificación)	Cómputo de personas
Balance total (cierre del ejercicio)	Importe en euros
Ratio más elevada autorizada (es decir, ratio de remuneración variable/fija superior al 100 %)	Porcentaje
Fecha de la última autorización de la ratio más elevada por la junta de accionistas	dd/mm/aaaa
Número total de miembros del personal identificado que puede beneficiarse de una ratio autorizada superior al 100 %	Cómputo de personas
Número total de miembros del personal identificado al que se ha concedido de hecho una remuneración que da lugar a una ratio de remuneración variable/fija superior al 100 % para el ejercicio ⁽¹¹⁾ .	Cómputo de personas

¹⁰ Las entidades comunicarán la información en base individual.

¹¹ La remuneración variable garantizada y las indemnizaciones por despido, cuando no se incluyan en el cálculo de la ratio con arreglo a las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas, no se tendrán en cuenta.

Anexo VI. Ratios más elevadas autorizadas entre la remuneración variable y fija: agregación por las autoridades competentes

Estado miembro	<i>Código ISO</i>
Ejercicio de la información recogida	<i>aaaa</i>
Número total de entidades que tienen su sede legal en el Estado miembro (se facilitará información adicional a continuación), por ejemplo, derivado de estadísticas bancarias	<i>Número</i>
Número total agregado de miembros del personal de todas las entidades en el Estado miembro	<i>Número</i>
Número total agregado del personal identificado de las entidades en el Estado miembro (si está disponible; en caso contrario, N/A)	<i>Número</i>
Balance agregado total de las entidades en el Estado miembro	<i>Número</i>
Número de entidades en las que los accionistas han autorizado una ratio más elevada que tienen su sede legal en el Estado miembro (se facilitará información adicional a continuación)	<i>Número</i>
Del cual: número de entidades con sede legal en el Estado miembro que han aprobado el 200 % como ratio máxima	<i>Número</i>
Número total agregado de miembros del personal de estas entidades	<i>Número</i>
Número total agregado del personal identificado de estas entidades	<i>Número</i>
Balance total agregado de estas entidades	<i>Número</i>
Número total agregado del personal identificado que puede beneficiarse de una ratio autorizada superior al 100 %	<i>Número</i>
Número total agregado del personal identificado al que se ha concedido de hecho una remuneración que da lugar a una ratio de remuneración variable/fija superior al 100 % para el ejercicio	<i>Número</i>
Cambios con respecto a la presentación de información anterior	
Número de entidades que han introducido una ratio más elevada tras la última presentación de información a la ABE (no deberán comunicarse las reautorizaciones)	<i>Número</i>
Número de entidades que han dejado de aplicar ratios más elevadas tras la última presentación de información a la ABE	<i>Número</i>

Anexo VII. Controles de calidad de la información

Las entidades y las autoridades competentes aplicarán los siguientes controles de calidad de la información en relación con las plantillas sobre remuneración incluidas en el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión ⁽¹²⁾.

Plantilla REM1:

Fila	Control de calidad de la información
1 y 9	El número de miembros del personal consignado en las columnas del órgano de administración deberá ser un número entero.
2	La remuneración fija total deberá ser la suma de las filas 3, EU 4a, 5, EU5x y 7; cuando se notifique personal identificado, el importe deberá ser > cero.
9	El número de miembros del personal notificado no deberá ser superior al indicado en la fila 1.
10	La remuneración variable total deberá ser la suma de las filas 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x y 15.
10	La remuneración variable total no deberá ser inferior a la suma de las indemnizaciones por despido y la remuneración variable garantizada de la plantilla REM2, filas 2 y 7.
-	La suma de la remuneración diferida de las filas 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y y 16 no deberá ser superior al valor de la fila 10.
-	Ratio de la remuneración diferida: la suma de la remuneración diferida de las filas 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y y 16 deberá ser superior o igual a 0,4 veces el valor de la fila 10 tras la deducción de la remuneración variable garantizada (plantilla REM2, fila 3), así como de las indemnizaciones por despido (plantilla REM2, fila 10) y los importes de la remuneración variable concedida al personal cuando se aplique la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra b) (véase el anexo II).
-	Las entidades deberán tener en cuenta que esta regla de validación simplificada se aplica únicamente a efectos del ejercicio de comparación y no es una validación del cumplimiento de los requisitos de remuneración por lo que respecta a la remuneración variable garantizada y a las indemnizaciones por despido, es decir, aunque se deducen los importes totales, algunas partes

¹² La NTE está disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

de los importes pueden estar sujetas al requisito de pago de partes de la remuneración variable de forma diferida.

Esta regla de validación no se aplica a las entidades en las que todo el personal identificado se beneficia de la excepción del requisito de pago de partes de la remuneración variable de forma diferida con arreglo al artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE.

11 y 12		El valor de la fila 12 no debe ser superior al valor de la fila 11.
EU-13a EU-14a	y	El valor de la fila EU-14a no debe ser superior al valor de la fila EU-13a.
EU-13b EU-14b	y	El valor de la fila EU-14b no debe ser superior al valor de la fila EU-13b.
EU-14x y EU-14y		El valor de la fila EU-14y no debe ser superior al valor de la fila EU-14x.
15 y 16		El valor de la fila 16 no debe ser superior al valor de la fila 15.
-		La ratio entre la remuneración fija (fila 2) y la variable (fila 10) no deberá ser superior, según proceda, al 100 % o al 200 %, una vez excluidas las filas 3 y 10 de la plantilla REM2 (límite máximo de las primas).
-		<p>Pago en instrumentos: la suma de las filas EU 13-a, EU 13-b y EU-14x deberá ser igual o superior al 50 % de la remuneración variable total (REM2, fila 10), una vez deducidas la remuneración variable del personal cuando se aplique la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra b), (véase el anexo II), la remuneración variable garantizada (plantilla REM2, fila 3) y las indemnizaciones por despido (plantilla REM2, fila 10).</p> <p>Las entidades deberán tener en cuenta que esta regla de validación simplificada se aplica únicamente a efectos del ejercicio de comparación y no es una validación del cumplimiento de los requisitos de remuneración relativos a la remuneración variable garantizada y a las indemnizaciones por despido, es decir, aunque que se deducen los importes totales, algunas partes de los importes pueden estar sujetas al requisito de pago de partes de la remuneración variable en instrumentos.</p> <p>Esta regla de validación no se aplica a las entidades en las que todo el personal identificado se beneficia de la excepción del requisito de pago de partes de la remuneración variable en instrumentos con arreglo al artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE.</p>

Plantilla REM2

Fila	Control de calidad de la información
1, 4 y 6	El número de miembros del personal consignado en las columnas «a» y «b» deberá ser un número entero.
1 y 2.	Si la fila 2 tiene un valor positivo, la fila 1 también debe tener un valor positivo, y viceversa.
2	El valor de la fila 3 no deberá ser superior al valor de la fila 2.
6 y 7	Si la fila 7 tiene un valor positivo, la fila 6 también debe tener un valor positivo, y viceversa.
7	El valor de la suma de las filas 8 y 9 debe ser igual al valor de la fila 7.
10	El valor de la fila 10 no debe ser superior al valor de la fila 8.
11	El valor de la fila 11 no debe ser superior al valor de la fila 7.

Plantilla REM3

Fila	Control de calidad de la información
1	Los valores deben ser iguales a la suma de los valores de las filas 2, 3, 4, 5 y 6 de cada columna.
7	Los valores deben ser iguales a la suma de los valores de las filas 8, 9, 10, 11 y 12 de cada columna.
13	Los valores deben ser iguales a la suma de los valores de las filas 14, 15, 16, 17 y 18 de cada columna.
19	Los valores deben ser iguales a la suma de los valores de las filas 20, 21, 22, 23 y 24 de cada columna.
25	Los valores deben ser iguales a la suma de los valores de las filas 1, 7, 13 y 19 de cada columna.

- El valor de la columna «a» debe ser igual a la suma de los valores de las columnas «b» y «c» de cada fila.
-

Plantilla REM5

Fila	Control de calidad de la información
1	El número de la columna «j» debe ser igual a la suma de la fila 2, columna «c», de la fila 3, columnas «d» a «i», y de la fila 4, columnas «d» a «i».
2	La columna «c» debe ser igual a la suma de las columnas «a» y «b».
3	La suma de los números de las columnas «d» a «i» debe ser igual al número de la fila 1, columna «c», de la plantilla REM1.
4	La suma de los números de las columnas «d» a «i» debe ser igual al número de la fila 1, columna «d», de la plantilla REM1.
5	El valor de cada columna «a» a «i» debe ser igual a la suma de las filas 6 y 7 de la columna correspondiente.
5	La suma de las columnas «c» a «i» debe ser igual a la suma de las columnas «a» a «d» de la fila 17 de la plantilla REM1.
6	Los valores de las columnas «a» y «b» deben ser iguales a los valores de las columnas «a» y «b» de la fila 10 de la plantilla REM1, respectivamente.
6	La suma de las columnas «c» a «i» debe ser igual a la suma de las columnas «a» a «d» de la fila 10 de la plantilla REM1.
7	Los valores de las columnas «a» y «b» deben ser iguales a los valores de las columnas «a» y «b» de la fila 2 de la plantilla REM1, respectivamente.
7	La suma de las columnas «c» a «i» debe ser igual a la suma de las columnas «a» a «d» de la fila 2 de la plantilla REM1.

