

EBA/GL/2022/07

30/06/2022

Directrices

sobre los ejercicios de comparación de las prácticas de remuneración y la brecha salarial de género con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034

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 empresas de servicios de inversión harán todo lo posible para atenerse a ellas.
2. Las directrices exponen el punto de vista de la 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 que las directrices vayan dirigidas principalmente a las empresas de servicios de inversión.

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 contrario, 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/2022/07». 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 de las directrices 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 de remuneración de conformidad con el artículo 34 de la Directiva (UE) 2019/2034, la información que deben facilitar las empresas de servicios de inversión seleccionadas a las autoridades competentes para comparar las tendencias y prácticas en materia de remuneración, incluida la información divulgada de conformidad con el artículo 51, párrafo primero, letras c) y d), del Reglamento (UE) 2019/2033 («información sobre remuneraciones») y la información que debe facilitarse para comparar la brecha salarial entre hombres y mujeres («información sobre la brecha salarial de género»).
6. Las presentes directrices especifican cómo recopilarán las autoridades competentes de las empresas de servicios de inversión la información sobre remuneraciones y la brecha salarial de género (denominada colectivamente «información del ejercicio de comparación») y cómo presentarán esta información a la ABE.

Ámbito de aplicación

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8, la información del ejercicio de comparación se recopilará y presentará a la ABE a nivel individual.
8. Cuando sea de aplicación el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2034, la información sobre remuneraciones se recopilará y presentará a la ABE únicamente al nivel de consolidación establecido en el mismo.

Destinatarios

9. Las presentes directrices se dirigen a las autoridades competentes definidas en el punto (2) (y viii) del artículo 4 del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 y a las entidades financieras definidas en el artículo 4, punto (1), del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 que sean empresas de servicios de inversión definidas en el artículo 4, apartado 1, punto (1), de la Directiva 2014/65/UE y sujetas a los artículos 25 y 34 de la Directiva (UE) 2019/2034 («empresas de servicios de inversión»).

Definiciones

10. Salvo que se especifique lo contrario, los términos utilizados y definidos en la Directiva (UE) 2019/2034 y en el Reglamento (UE) 2019/2033, así como en las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034, 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 empresas de servicios de inversión presentarán a las autoridades competentes, a más tardar el 31 de agosto de 2023, y 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 relativa a la brecha salarial de género. El primer ejercicio de comparación relativo a la brecha salarial de género se referirá al ejercicio económico 2023.

Directrices sobre los ejercicios de comparación de las prácticas de remuneración y la brecha salarial de género con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034

1. Empresas de servicios de inversión sujetas al ejercicio de recopilación de información sobre remuneraciones

13. Las autoridades competentes recopilarán y presentarán a la ABE la información sobre remuneraciones de al menos las tres mayores empresas de servicios de inversión en términos de volumen de activos de su Estado miembro, garantizando, en la medida de lo posible, una cobertura de al menos el 50 % del volumen total de activos de todas las empresas de servicios de inversión de dicho Estado miembro. Esta información no incluirá a las empresas de servicios de inversión que sean filiales de empresas de servicios de inversión para las que se recopilará información a nivel consolidado.

2. Empresas de servicios de inversión sujetas al ejercicio de recopilación de información sobre la brecha salarial de género

14. Las autoridades competentes recopilarán y presentarán a la ABE la información sobre la brecha salarial de género en base individual de las empresas de servicios de inversión de las que recopilan información sobre remuneraciones, es decir, las empresas de servicios de inversión responsables de la consolidación de la información con arreglo al artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033 o las empresas de servicios de inversión individuales incluidas en la muestra del ejercicio de comparación de remuneraciones sujetas a los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034.
15. Las autoridades competentes recopilarán, a nivel individual, la información sobre la brecha salarial de género de las empresas de servicios de inversión que cuentan con una plantilla de al menos 50 personas, sin contar los miembros del órgano de administración en su función de supervisión. En la aplicación del presente apartado, las autoridades competentes procurarán recopilar la información sobre la brecha salarial de género de al menos cinco empresas de servicios de inversión a las que se aplican el artículo 32, apartado 1, letras j) y l), y el artículo 32, apartado 3, párrafo tercero, de la Directiva (UE) 2019/2034, y al menos cinco empresas de servicios de inversión a las que no se aplican estas disposiciones de conformidad con la excepción prevista en el artículo 32, apartado 4, letra a), de dicha Directiva.

3. Presentación de la información a las autoridades competentes por parte de las empresas de servicios de inversión

16. Para que las autoridades competentes puedan recopilar y presentar a la ABE la información sobre remuneraciones de conformidad con las presentes directrices, las empresas de servicios de inversión a que se refiere la sección 1 presentarán a las autoridades competentes, a más tardar el 15 de junio de cada año natural:
 - a. información sobre la remuneración de todo el personal, tal como se establece en el anexo I;
 - b. información adicional sobre la remuneración del personal identificado tal como se establece en los anexos II y III; e
 - c. información sobre las excepciones, tal como se especifica en el anexo IV.
17. 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 empresas de servicios de inversión a que se refiere la sección 2 presentarán en base individual la información que figura en el anexo V a las autoridades competentes, a más tardar el 15 de junio cada tres años, a partir de 2024 con respecto al ejercicio de 2023.

4. Presentación de la información del ejercicio de comparación por las autoridades competentes a la ABE

4.1. Preparación de la presentación de la información por las autoridades competentes a la ABE

18. 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 empresas de servicios de inversión que deberán incluirse en:
 - a. el ejercicio de comparación de remuneraciones; y
 - b. el ejercicio de comparación de la brecha salarial de género.
19. Se evitará en la medida de lo posible introducir cambios en la muestra de empresas de servicios de inversión, a fin de garantizar que la muestra permanezca estable y puedan identificarse los cambios en las prácticas de las empresas de servicios de inversión. A efectos del apartado 18, 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 empresas de servicios de inversión o en su identificador de entidad jurídica. Las autoridades competentes informarán oportunamente a las empresas de servicios de inversión que han sido seleccionadas para participar en las recopilaciones de información.

20. 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 empresas de servicios de inversión que sean filiales de empresas matrices de la Unión establecidas en otro Estado miembro, cuya información pertinente será presentada a la ABE por otra autoridad competente a un nivel de consolidación superior.

4.2. Presentación de la información a la ABE

21. Las autoridades competentes presentarán la información del ejercicio de comparación, una vez garantizada su integridad, exactitud y verosimilitud de conformidad con las presentes directrices y con 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.

5. Especificaciones generales para toda la información del ejercicio de comparación que debe presentarse

22. Al presentar la información del ejercicio de comparación de conformidad con las secciones 3 y 4, las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes aplicarán las especificaciones generales y de calidad de la información establecidas en la presente sección y en la sección 9, así como las especificaciones adicionales establecidas en las secciones 6, 7 y 8.
23. 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 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 ⁽²⁾.
24. 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).
25. 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». La asignación de los importes a la parte fija y variable 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.

² La ABE proporciona un enlace a la información en su sitio web junto con estas directrices; el tipo de cambio también se puede consultar en el siguiente enlace:
http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm.

6. Especificaciones adicionales para la información sobre remuneraciones

26. 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 base 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 el número de miembros del personal se deba comunicar en términos de equivalencia a tiempo completo, el número se basará en el porcentaje de tiempo que un miembro del personal está empleado en comparación con un contrato a tiempo completo (por ejemplo, se consignará 0,5 si el miembro del personal trabaja el 50 % de la jornada completa).
27. A efectos de los anexos II y III, se entenderá por personal identificado el personal especificado en la letra a), cuando las empresas de servicios de inversión presentan la información en base individual, y en la letra b), cuando las empresas de servicios de inversión presentan la información en base consolidada de conformidad con el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033, consignando los miembros del órgano de administración de las filiales en las áreas de negocio y no en la función de «órgano de administración».
- a. El personal identificado es el personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o en los activos que gestiona en base individual.
 - b. El personal identificado es la agregación de:
 - i. el personal identificado en empresas de servicios de inversión incluidas en el ámbito de consolidación prudencial y sujetas a su vez a las disposiciones en materia de remuneración previstas en los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034, con independencia de que los miembros del personal estén identificados a nivel individual o consolidado; y
 - ii. el personal identificado en otras entidades a las que los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034 se aplican únicamente en base consolidada, en lo que respecta a los miembros del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o en los activos que gestiona en base consolidada.

28. Salvo indicación contraria en los anexos de las presentes directrices, la información sobre la remuneración concedida para el ejercicio incluirá la remuneración bruta fija y variable concedida para ese ejercicio, es decir, el ejercicio anterior al año de presentación de la información.
29. La asignación de los importes presentados a la parte fija y variable 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 (UE) 2019/2034 ⁽³⁾.
30. Los elementos imponibles no monetarios de la remuneración se incluirán con su equivalente monetario como «otras modalidades» de remuneración.
31. Solo los importes diferidos de la remuneración variable concedida para el año de referencia se consignarán en la posición «de la cual: diferida» en el anexo II. La remuneración variable diferida de ejercicios anteriores se presentará con arreglo a la información adicional que figura en el anexo II.
32. Las indemnizaciones por despido, la remuneración variable garantizada y los beneficios discrecionales de pensiones se incluirán en el importe total de la remuneración variable del anexo II y en la subcategoría apropiada. Los importes se añadirán también a las filas específicas de la sección sobre información adicional en el anexo II.
33. Cuando el personal identificado abandone la empresa de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión 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 se ha incorporado durante el ejercicio siempre se contabilizaría como «1» al cierre del ejercicio) y se incluirá toda la remuneración concedida a dicho miembro del personal identificado para el ejercicio.
34. A efectos de las plantillas del anexo I y del anexo III, 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 empresa de servicios de inversión se consignará dentro de dicha función o área de negocio.
35. Para la asignación del personal a las áreas de negocio y las categorías de personal, las empresas de servicios de inversión 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. Las empresas de servicios de inversión asignarán a los miembros de los órganos de administración de las filiales en

³ Las directrices se publican en: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

el anexo II a la categoría de «otro personal identificado» y en los anexos I y III a las áreas de negocio respectivas.

- 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). Las empresas de servicios de inversión asignarán a los miembros de los órganos de administración de las filiales en el anexo II a la categoría de «otros miembros de la alta dirección» y en los anexos I y III a las áreas de negocio respectivas.
 - c. «Otros miembros de la alta dirección» es el personal definido en el artículo 3, apartado 1, punto (27), de la Directiva (UE) 2019/2034, distinto de los miembros del órgano de administración al más alto nivel de consolidación.
 - d. El personal que no pertenece a «otros miembros de la alta dirección» ni es miembro del órgano de administración se consignará como «otro personal identificado».
 - e. «Negociación por cuenta propia, suscripción y colocación de instrumentos» incluirá los servicios y actividades contemplados en el anexo I, sección A, puntos (3), (6) y (7), de la Directiva 2014/65/UE ⁽⁴⁾.
 - f. «Asesoramiento en materia de inversión y ejecución de órdenes» incluirá los servicios y actividades contemplados en el anexo I, sección A, puntos (1), (2) y (5), de la Directiva 2014/65/UE.
 - g. «Gestión de carteras» incluirá los servicios y actividades contemplados en el anexo I, sección A, punto (4), de la Directiva 2014/65/UE y el personal que gestiona activos en filiales que son organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM) o gestores de fondos de inversión alternativos (GFIA) que están sujetos a la aplicación de los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034 en base consolidada.
 - h. «Funcionamiento del SMN/SOC» incluirá los servicios y actividades contemplados en el anexo I, sección A, puntos (8) y (9), de la Directiva 2014/65/UE.
 - i. «Funciones independientes de control» incluirá únicamente al personal activo en funciones independientes de gestión de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna, según se describen en las Directrices de la ABE sobre gobierno interno ⁽⁵⁾.
 - j. «Todos los demás miembros del personal» incluirá al personal no incluido en las letras a) a i).
36. La remuneración variable concedida sobre la base de periodos de devengo plurianuales que no se renueven anualmente —es decir, cuando las empresas de servicios de inversión no inician un nuevo periodo de devengo plurianual cada año— se asignará íntegramente, a efectos del anexo II, al total de la remuneración variable del ejercicio en el que se haya concedido, sin tener en cuenta

⁴ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE.

⁵ Directrices de la ABE sobre gobierno interno con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2024, sección 15.

el momento en que se pague efectivamente la remuneración variable ni la duración del periodo de resultados. El importe de dicha remuneración variable se incluirá también en la información adicional que figura en el anexo II.

37. Las empresas de servicios de inversión que no entran en el ámbito de aplicación del artículo 32, apartado 4, letra a), de la Directiva (UE) 2019/2034 presentarán en el anexo II la remuneración fija y variable del personal identificado al que se aplica la excepción prevista en el artículo 32, apartado 4, letra b), de dicha Directiva.

7. Especificaciones adicionales para la presentación de información sobre excepciones en el anexo IV

38. Las empresas de servicios de inversión especificarán en el anexo IV si están sujetas a las excepciones previstas en el artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034 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.
39. Se considerará que se aplican las excepciones previstas en el artículo 32, apartado 4, de la Directiva 2013/36/UE cuando la empresa de servicios de inversión sujeta a la excepción decida no aplicar los requisitos mínimos relativos a la parte que debe diferirse o pagarse en instrumentos con arreglo al artículo 32, apartado 1, de dicha Directiva (por ejemplo, se sigue aplicando una excepción si se difiere el 30 % de la remuneración variable de un consejero/a ejecutivo/a, o si se difiere durante solo tres años al no haberse cumplido los requisitos mínimos de diferimiento del 40 % durante al menos cuatro años).

8. Especificaciones adicionales para la presentación de la brecha salarial de género en el anexo V

40. Las empresas de servicios de inversión 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 todo su personal predominantemente activo en el Estado miembro en el que está situada la empresa de servicios de inversión, incluido el personal que trabaja en sucursales en el mismo Estado miembro. El personal ubicado predominantemente en sucursales en otro Estado miembro o en un tercer país no se incluirá en el cálculo.
41. Las empresas de servicios de inversión elaborarán una lista de todo el personal y determinarán qué personal se incluirá en el cálculo de la brecha salarial de género, de conformidad 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 empresa de servicios de inversión durante el ejercicio económico no se tendrá 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 modalidad 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 salvo que sean representantes de los trabajadores.
 - f. Los miembros del órgano de administración en la 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.
42. 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 empresas de servicios de inversión utilizarán para el cálculo la remuneración bruta anual del personal en términos de equivalencia a tiempo completo. De conformidad con las Directrices de la ABE sobre políticas de remuneración adecuadas, a la hora de calcular la brecha salarial de género, las empresas de servicios de inversión tomarán en consideración la remuneración total concedida y, 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.
43. Para cada miembro del personal que se incluya en el cálculo de la brecha salarial de género de conformidad con el apartado 40, la empresa de servicios de inversión determinará 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 de empresa gratuita, etc.) se tendrán en cuenta por su importe monetario equivalente a efectos fiscales.
 - b. No se tendrán en cuenta los pagos periódicos al sistema de pensiones ni al seguro de enfermedad de todo el personal. Se considerarán 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.

- d. La remuneración variable garantizada (prima de contratación) y las indemnizaciones por despido (por ejemplo, cuando el contrato del personal aún no ha finalizado al cierre 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 modalidades de permiso durante algunas partes del año (por ejemplo, permisos no remunerados o parentales), el importe total anual 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 empresas de servicios de inversión pueden 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).
44. Las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión, de conformidad con la legislación nacional y el RGPD, harán todo lo posible para determinar el género de su personal. Las empresas de servicios de inversión podrán omitir a los miembros del personal cuyo género no pueda determinarse.
45. Las empresas de servicios de inversión 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 brecha salarial de género sobre la base de las cifras totales de todo el personal. Las empresas de servicios de inversión 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 del personal identificado solo presentarán la brecha salarial de género sobre la base de las cifras totales del personal identificado.
46. Las empresas de servicios de inversión calcularán la brecha salarial de género 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 de conformidad con el apartado 45, harán el cálculo por cuartil—, de modo que los porcentajes de representación masculina y femenina en conjunto 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.
47. 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 como porcentaje de la mediana de la remuneración de los hombres ⁽⁶⁾.

48. Las empresas de servicios de inversión cumplirán las siguientes instrucciones al preparar el cálculo:

- 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 miembro del personal se asignará al género masculino o femenino y se consignará si el miembro del personal es personal identificado o no.
- 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 45, 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 45, para cada cuartil.

49. Todas las cifras se expresarán en 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 V el valor «N/A»; cuando solo haya hombres, el resultado será «100,00 %».

9. Calidad de la información

50. Las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes comprobarán la integridad y verosimilitud de la información del ejercicio de comparación comunicada, teniendo en cuenta las especificaciones del anexo VI, antes de que la información se comunique a la autoridad competente y se presente a la ABE, respectivamente.

51. Cuando se produzcan fluctuaciones importantes en la información del ejercicio de comparación a lo largo del tiempo, la empresa de servicios de inversión y las autoridades competentes deberán ser capaces de explicarlas.

52. Las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes se asegurarán de que la suma de las subcategorías de la remuneración variable y fija sea igual a los importes totales.

53. 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 empresa

⁶ Porcentaje de la brecha salarial de género = (remuneración media de los hombres – remuneración media de las mujeres) * 100 / remuneración media de los hombres

de servicios de inversión y los niveles típicos de remuneración. Los datos no plausibles identificados serán objeto de seguimiento y corrección antes de la presentación de la información.

54. Cuando la información del ejercicio de comparación parezca poco verosímil, pero de hecho sea correcta, las autoridades competentes informarán a la ABE de las razones subyacentes.
55. 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 verosímil, la ABE podrá solicitar a las autoridades competentes que la revisen o faciliten la información necesaria para la correcta interpretación de los datos.
56. Las autoridades competentes facilitarán lo antes posible, en la medida de lo necesario, la información corregida o explicaciones sobre 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.
57. Al presentar la información del ejercicio de comparación a la ABE de conformidad con las presentes directrices, las autoridades competentes velarán por que también cumplan lo dispuesto en EBA/DC/335, de 5 de junio de 2020, sobre EUCLID («Decisión EUCLID») (⁷), en su versión modificada, y facilitarán a las empresas de servicios de inversión cualquier especificación técnica necesaria para la presentación de la información del ejercicio de comparación en consonancia con dicha decisión.

⁷https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Anexo I – Información general e información sobre la remuneración de todo el personal de las empresas de servicios de inversión

Denominación de la empresa de servicios de inversión					Denominación			
Ratio máxima entre la remuneración variable y fija del personal identificado establecida en la política interna de la empresa de servicios de inversión					Porcentaje			
¿Se beneficia la empresa de servicios de inversión de la excepción prevista en el artículo 32, apartado 4, letra a), de la IFD por tipo de entidad?					Sí/No			
La empresa de servicios de inversión es una filial de una entidad matriz de la UE sujeta a la Directiva 2013/36/UE					Sí/No			
Ejercicio para el que se concede la remuneración (ejercicio N)					Ejercicio			
	Función de supervisión del órgano de administración	Función de dirección del órgano de administración	Negociación por cuenta propia, suscripción y colocación de instrumentos	Asesoramiento en materia de inversión y ejecución de órdenes	Gestión de carteras	Funcionamiento del SMN/SOC	Funciones independientes de control	Todos los demás miembros del personal
Número de miembros (cómputo de personas)	#	#						
Número total de miembros del personal en ETC ⁽¹⁾			#	#	#	#	#	#
Beneficio total neto del ejercicio N (en EUR) ⁽²⁾	Importe íntegro en euros (por ejemplo, 123 456 789,00)							
Total de dividendos (o distribuciones similares) pagados en el ejercicio N (en EUR)								

¹ 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.

² 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.

Remuneración total (en EUR)								
De la cual: remuneración variable (en EUR)								
De la cual: remuneración fija (en EUR)								

Anexo II – Información sobre la remuneración del personal identificado en las empresas de servicios de inversión

	Denominación de la empresa de servicios de inversión	Denominación			
	Ejercicio para el que se concede la remuneración (ejercicio N)	Ejercicio			
Fila		Función de supervisión del órgano de administración	Función de dirección del órgano de administración	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
1	Miembros (cómputo de personas)				
2	Número de miembros del personal identificado en ETC				
3	Remuneración fija total (en EUR) en el ejercicio N				
4	De la cual: en efectivo				
5	De la cual: acciones o participaciones en el capital equivalentes				
6	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes				
7	De la cual: otros tipos de instrumentos con arreglo al artículo 32, apartado 1, letra j), inciso iii), de la IFD				
8	De la cual: instrumentos no pecuniarios que reflejen los instrumentos de las carteras gestionadas				
9	De la cual: mecanismos alternativos aprobados				

10	De la cual: otras modalidades				
11	Remuneración variable total (en EUR) en el ejercicio N				
12	De la cual: en efectivo				
13	De la cual: diferida				
14	De la cual: acciones o participaciones en el capital equivalentes				
15	De la cual: diferida				
16	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes				
17	De la cual: diferida				
18	De la cual: otros tipos de instrumentos con arreglo al artículo 32, apartado 1, letra j), inciso iii), de la IFD				
19	De la cual: diferida				
20	De la cual: instrumentos no pecuniarios que reflejen los instrumentos de las carteras gestionadas				
21	De la cual: diferida				
22	De la cual: mecanismos alternativos aprobados				
23	De la cual: diferida				
24	De la cual: otras modalidades				
25	De la cual: diferida				

Información adicional relativa a las categorías anteriores (todos los importes que figuran a continuación se deberán incluir también en la remuneración variable total)					
26	Importe total de la remuneración variable diferida pendiente concedida para periodos de resultados anteriores y no en el ejercicio N				
27	Del cual: pendiente de consolidación en el ejercicio				
28	Del cual: consolidación en ejercicios posteriores				
29	Importe total del ajuste explícito <i>ex post</i> por resultados realizado en el ejercicio a la remuneración variable diferida que debía consolidarse en el ejercicio, aplicado en el ejercicio N a la remuneración concedida previamente				
30	Importe total de los ajustes explícitos <i>ex post</i> por resultados realizados en el ejercicio a la remuneración variable diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros, aplicado en el ejercicio N a la remuneración concedida previamente				
31	Remuneración variable garantizada en el ejercicio N – importe total				
32	Remuneración variable garantizada en el ejercicio N – número total de beneficiarios				
33	Indemnizaciones por despido concedidas en periodos anteriores, pagadas durante el ejercicio – importe total				
34	Indemnizaciones por despido concedidas en el ejercicio N – importe total				

35	De las cuales: indemnizaciones por despido diferidas concedidas en el ejercicio N				
36	Indemnizaciones por despido concedidas en el ejercicio N – número de beneficiarios				
37	Importe más elevado de las indemnizaciones por despido concedidas en el ejercicio N a una sola persona				
38	Número de beneficiarios de aportaciones a beneficios discrecionales de pensiones realizadas en el ejercicio N				
39	Importe total de las aportaciones a beneficios discrecionales de pensiones realizadas en el ejercicio N (incluido en otras modalidades de remuneración variable)				
40	Importe total de la remuneración variable concedida en periodos plurianuales conforme a programas que no se renuevan anualmente				
41	Para las empresas de servicios de inversión que no se benefician de la excepción prevista en el artículo 32, apartado 4, letra a), por tipo de empresa Del cual: remuneración fija de cada miembro del personal que se beneficia de al menos una de las excepciones previstas en el artículo 32, apartado 4, letra b)				
42	Para las empresas de servicios de inversión que no se benefician de la excepción prevista en el artículo 32, apartado 4, letra a), por tipo de empresa Del cual: remuneración variable de cada miembro del personal que se beneficia de al menos una de las excepciones previstas en el artículo 32, apartado 4, letra b)				

Anexo III – Información sobre la remuneración del personal identificado por área de negocio

Denominación de la empresa de servicios de inversión					Denominación			
Ejercicio en el que se concede la remuneración (ejercicio N)					Ejercicio			
	Función supervisora del órgano de administración	Función de dirección del órgano de administración	Negociación por cuenta propia, suscripción y colocación de instrumentos	Asesoramiento en materia de inversión y ejecución de órdenes	Gestión de carteras	Funcionamiento del SMN/SOC	Funciones independientes de control	Todos los demás miembros del personal
Número de miembros del personal identificado (cómputo de personas)								
Número de miembros del personal identificado (ETC)								
Número de «otros miembros de la alta dirección»								
Número de «otros miembros del personal identificado»								
Remuneración total (en EUR)								
De la cual: remuneración variable (en EUR)								
De la cual: remuneración fija (en EUR)								

Anexo IV – Excepciones a la aplicación del requisito de pago de una parte de la remuneración variable diferida y en instrumentos para las empresas de servicios de inversión con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034

Denominación de la empresa de servicios de inversión	Denominación	
Ejercicio para el que se concede la remuneración (ejercicio N):	Ejercicio	
Información sobre la disponibilidad de excepciones	Excepción a escala de la empresa en virtud del artículo 34, apartado 4, letra a), de la IFD	Excepción para el personal en virtud del artículo 34, apartado 4, letra b), de la IFD
¿Aplica la empresa de servicios de inversión las excepciones relativas al requisito de pago de una parte de la remuneración variable diferida y en instrumentos con arreglo al artículo 34, apartado 4, letra a), de la IFD a todo su personal identificado? Si se ha respondido «sí», no es necesario facilitar la información que figura a continuación.	Sí/No	
¿Aplica la empresa de servicios de inversión la excepción del requisito establecido en el artículo 32, apartado 1, letra j), de la IFD (pago en instrumentos)?	Sí/No	Sí/No
Si la empresa de servicios de inversión aplica la excepción anterior, pero con un umbral inferior según lo establecido en la legislación nacional, indíquese el umbral aplicado en EUR		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 empresa de servicios de inversión la excepción del requisito establecido en el artículo 32, apartado 1, letra l), de la IFD (pago en virtud de acuerdos de diferimiento)?	Sí/No	Sí/No
Si la empresa de servicios de inversión aplica la excepción anterior, pero con un umbral inferior según lo establecido en la legislación nacional, indíquese el umbral aplicado en EUR		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 empresa de servicios de inversión la excepción del requisito establecido en el artículo 32, apartado 1, párrafo tercero del apartado 3 (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 V – Información sobre la brecha salarial de género

Empresa de servicios de inversión (a nivel individual)	Denominación
Identificador de persona jurídica	Número
Estado miembro	Código ISO (por ejemplo, AT, BE, CY)
Ejercicio	Ejercicio
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 retributivo	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 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 VI – Controles de calidad de la información

Las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes deberán aplicar los siguientes controles de calidad de la información en relación con los anexos II y III.

Anexo II:

Fila	Control de calidad de la información
1	El número de miembros del personal consignado en las columnas del órgano de administración deberá ser un número entero.
3	La remuneración fija total deberá ser la suma de las filas 4 a 10; cuando se comunique personal identificado, el importe deberá ser > cero.
11	La remuneración variable total deberá ser la suma de las filas 12, 14, 16, 18, 20, 22 y 24.
10	El total de la remuneración variable no deberá ser inferior a la suma de la remuneración variable garantizada y las indemnizaciones por despido de las filas 31 y 33.
-	La suma de la remuneración diferida de las filas 13, 15, 17, 19, 21, 23 y 25 no deberá ser superior al valor de la fila 11.
	Ratio de la remuneración diferida: la suma de la remuneración diferida de las filas 13, 15, 17, 19, 21, 23 y 25 deberá ser igual o superior a 0,4 veces el valor de la fila 11 después de la deducción de los valores de las filas 31, 34 y 42 ($> = 0,4 \times \text{fila } 11 - 31 - 34 - 42$).
-	Las empresas de servicios de inversión 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, parte de los importes pueden estar sujetos al requisito de pago de partes de la remuneración variable de forma diferida.
	Esta regla de validación no se aplica a las empresas de servicios de inversión 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 32, apartado 4, letra a), de la Directiva (UE) 2019/2034.

Pago en instrumentos: la suma de las filas 14, 16, 18, 2 y 22 deberá ser superior o igual a 0,5 veces el valor de la fila 11 tras deducir los valores de las filas 31, 34 y 42 ($\geq 0,5 \times (\text{fila } 11 - 31 - 34 - 42)$).

Las empresas de servicios de inversión 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 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.

Esta regla de validación no se aplica a las empresas de servicios de inversión 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 32, apartado 4, letra a), de la Directiva (UE) 2019/2034.

Anexo III:

Control de calidad de la información

El número de miembros del «órgano de administración» deberá ser igual al número incluido en la fila 1 del anexo II.

La suma del personal consignado en «Otros miembros de la alta dirección» deberá ser igual al número consignado en la fila 2 del anexo II para esta categoría.

La suma del personal consignado en «otros miembros del personal identificado» deberá ser igual al número consignado en la fila 2 del anexo II para esta categoría.

El número de miembros del personal identificado para cada área de negocio deberá ser igual a la suma del número de «otros miembros de la alta dirección» y el número de «otros miembros del personal identificado».

La suma de la remuneración total en todas las áreas de negocio deberá ser igual a la suma de los valores de las filas 3 y 11 del anexo II para todas las categorías de personal.

La suma de la remuneración variable en todas las áreas de negocio deberá ser igual a la suma de los valores de la fila 11 del anexo II para todas las categorías de personal.

La suma de la remuneración fija en todas las áreas de negocio deberá ser igual a la suma de los valores de la fila 3 del anexo II para todas las categorías de personal.
