

EBA/GL/2022/06

30. Juni 2022

Leitlinien

für den Vergleich der
Vergütungspraktiken, des
geschlechtsspezifischen Lohngefälles und
der gebilligten höheren Höchstwerte für
das Verhältnis gemäß der
Richtlinie 2013/36/EU

Einhaltung der Leitlinien und Meldepflichten

Status dieser Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 ¹ herausgegeben wurden. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden und Finanzinstitute alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen, um diesen Leitlinien nachzukommen.
2. Leitlinien legen fest, was nach Ansicht der EBA angemessene Aufsichtspraktiken innerhalb des Europäischen Finanzaufsichtssystems sind oder wie das Unionsrecht in einem bestimmten Bereich anzuwenden ist. Dazu sollten die zuständigen Behörden gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 die an sie gerichteten Leitlinien in geeigneter Weise (z. B. durch Änderung ihres Rechtsrahmens oder ihrer Aufsichtsverfahren) in ihre Aufsichtspraktiken integrieren, einschließlich solcher Leitlinien, die in erster Linie an Institute gerichtet sind.

Meldepflichten

3. Nach Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden der EBA bis zum 27.12.2022 mitteilen, ob sie diesen Leitlinien nachkommen oder nachzukommen beabsichtigen, oder die Gründe nennen, warum sie dies nicht tun. Geht innerhalb der genannten Frist keine Meldung ein, geht die EBA davon aus, dass die zuständige Behörde den Leitlinien nicht nachkommt. Die Meldungen sind unter Verwendung des auf der Website der EBA abrufbaren Formulars mit dem Betreff „EBA/GL/2022/06“ zu übermitteln. Die Meldungen sollten durch Personen erfolgen, die befugt sind, entsprechende Meldungen im Auftrag ihrer zuständigen Behörde zu übermitteln. Jegliche Änderungen des Status der Einhaltung müssen der EBA ebenfalls gemeldet werden.
4. Die Meldungen werden gemäß Artikel 16 Absatz 3 der EBA-Verordnung auf der Website der EBA veröffentlicht.

¹ Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Bankenaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/78/EG der Kommission (ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 12).

Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Gegenstand

5. In diesen Leitlinien werden die für die Zwecke der Überwachung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 75 der Richtlinie 2013/36/EU von ausgewählten Instituten den zuständigen Behörden für einen Vergleich der Vergütungstrends und -praxis bereitzustellenden Informationen präzisiert; dies schließt auch Informationen ein, die gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g, h, i und k der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („Daten zur Vergütung“) offenzulegen sind, sowie die für einen Vergleich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu übermittelnden Informationen („Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle“).
6. Zudem wird in diesen Leitlinien gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii sechster Gedankenstrich der Richtlinie 2013/36/EU das gemeinsame Berichtsformat festgelegt, das für die Zwecke des Vergleichs gebilligter höherer Höchstwerte für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung („Daten zu den höheren Höchstwerten für das Verhältnis“) zu verwenden ist.
7. In diesen Leitlinien wird festgelegt, wie die zuständigen Behörden die Daten zu, den Vergütungen, zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und gebilligten höheren Höchstwerten für das Verhältnis aus variabler und fixer Vergütung (gemeinsam als „Vergleichsdaten“ bezeichnet) von Instituten einholen und anschließend an die EBA übermitteln.

Anwendungsbereich

8. Diese Leitlinien gelten wie folgt auf Einzelinstitutsebene, teilkonsolidierter und konsolidierter Basis:
 - a. Die Daten zur Vergütung sollten auf der Anwendungsebene der Offenlegungspflichten gemäß Artikel 6 Absatz 3 und Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erhoben werden;
 - b. die Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und zu gebilligten höheren Höchstwerten für das Verhältnis sollten nur Einzelinstitutsebene erhoben werden.

Adressaten

9. Diese Leitlinien richten sich an zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Nummer 1 Ziffer viii der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 sowie an Finanzinstitute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010, die Institute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind, wobei solche Wertpapierfirmen zu

berücksichtigen sind, für die Artikel 1 Absätze 2 oder 5 der Verordnung (EU) 2019/2033 gilt („Institute“).

Begriffsbestimmungen

10. Die in der Richtlinie 2013/36/EU, der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und in den EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU verwendeten und definierten Begriffe haben in den vorliegenden Leitlinien dieselbe Bedeutung.

Umsetzung

Geltungsbeginn

11. Diese Leitlinien treten am 31. Dezember 2022 in Kraft.

Übergangsregelungen

12. Die Vergleichsdaten für das 2022 endende Geschäftsjahr sollten mit Ausnahme der Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle von den Instituten bis zum 31. August 2023 an die zuständigen Behörden und von den zuständigen Behörden bis zum 31. Oktober 2023 an die EBA übermittelt werden. Der erste Vergleich bezüglich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sollte das Geschäftsjahr 2023 betreffen.

Aufhebung

13. Die EBA-Leitlinien für den Vergütungsvergleich (EBA/GL/2014/08)² werden mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aufgehoben.
14. Bezugnahmen in anderen Leitlinien auf die in Absatz 13 aufgehobenen Leitlinien gelten als Bezugnahme auf die vorliegenden Leitlinien.

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

Leitlinien für den Vergleich der Vergütungspraktiken, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der gebilligten höheren Höchstwerte für das Verhältnis gemäß der Richtlinie 2013/36/EU

1. Kreis der in die Erhebung der Vergleichsdaten aufzunehmenden Institute

1.1 Kreis der in die Erhebung der Daten zur Vergütung aufzunehmenden Institute

15. Die zuständigen Behörden sollten die Daten zur Vergütung von den größten Instituten gemessen an den Gesamtaktiva zum jeweiligen Meldestichtag in ihren Mitgliedstaaten erheben und der EBA übermitteln, wobei eine Abdeckung von mindestens 60 % der aggregierten Gesamtaktiva des Bankensektors in dem betreffenden Mitgliedstaat sichergestellt werden sollte.
16. Wenn sich die im vorstehenden Absatz erwähnte Abdeckung von 60 % in einem Mitgliedstaat mit vertretbarem Aufwand nicht erreichen lässt, sollten die zuständigen Behörden die Daten zur Vergütung von bis zu 20 der größten Institute in ihrem Mitgliedstaat gemessen an den Gesamtaktiva erheben und der EBA übermitteln. Diese Daten sollten keine Institute einschließen, für die Daten durch die konsolidierende Aufsichtsbehörde entsprechend der Anwendungsebene der Offenlegungspflichten gemäß Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erhoben werden. Die zuständigen Behörden werden von der EBA informiert, für welche EU-Mutterunternehmen Daten über die Liste erhoben wird, auf die in Absatz 24 Bezug genommen wird.

1.2 Kreis der in die Erhebung der Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle aufzunehmenden Institute

17. Die zuständigen Behörden sollten Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf Einzelinstitutsebene von denjenigen Instituten erheben, von denen sie die Daten zur Vergütung erheben und an die EBA übermitteln, d. h. im Falle von Gruppen von den Instituten, die für die Konsolidierung von offenzulegenden Daten gemäß Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 verantwortlich sind, oder andernfalls von den in die Stichprobe für den Vergütungsvergleich einbezogenen Einzelinstituten. Die zuständigen Behörden sollten zudem Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle von Instituten einholen, die nicht gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 145 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 als klein und nicht-komplex gelten sowie die Vielfalt der unterschiedlichen Arten von Instituten in dem betreffenden Mitgliedstaat angemessen

repräsentieren, einschließlich Institute mit zum Handel zugelassenen oder privat gehaltenen Anteilen, Genossenschaftsbanken und Sparkassen, staatlichen Banken und Wertpapierfirmen gemäß der Richtlinie 2013/36/EU. In jedem Fall sollten die Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle nur von Instituten erhoben werden, die auf Einzelinstitutsebene ohne die Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigen.

18. Bei der Anwendung von Absatz 17 sollten sich die zuständigen Behörden bemühen, Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle von mindestens 5 Instituten (auf Einzelinstitutsebene) aus jeder der folgenden Größenklassen in ihrem Mitgliedstaat einzuholen, selbst wenn die Erhebung der Vergleichsdaten zur Vergütung gemäß Abschnitt 1.1 eine kleinere Zahl an Instituten betrifft:

- a. Gesamtaktiva bis zu 5 Mrd. EUR;
- b. Gesamtaktiva zwischen 5 Mrd. EUR und 15 Mrd. EUR;
- c. Gesamtaktiva von mindestens 15 Mrd. EUR.

1.3 Kreis der Institute für den Vergleich der gebilligten höheren Höchstwerte für das Verhältnis

19. Die zuständigen Behörden sollten Daten zu den gebilligten höheren Höchstwerten für das Verhältnis von allen Instituten, deren Anteilseigner die Anwendung eines Verhältnisses zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung von über 100 % gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU gebilligt haben, auf Einzelinstitutsebene erheben, aggregieren und der EBA übermitteln.

2. Übermittlung der Vergleichsdaten an die zuständigen Behörden

20. Um den zuständigen Behörden die Erhebung der Daten zur Vergütung und ihre Übermittlung an die EBA gemäß diesen Leitlinien zu ermöglichen, sollten die Institute, auf die in Unterabschnitt 1.1 Bezug genommen wird, den zuständigen Behörden bis zum 15. Juni jeden Kalenderjahrs die folgenden Informationen übermitteln:

- a. die Informationen, die in den Tabellen REM1, REM2, REM3, REM4 und REM5 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission aufgeführt sind³;
- b. Informationen über die Vergütung aller Mitarbeiter, wie in Anhang I dargelegt;
- c. zusätzliche Informationen über die Vergütung identifizierter Mitarbeiter, wie in Anhang II dargelegt;
- d. Informationen über die Ausnahmen gemäß Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU, wie in Anhang III dargelegt.

³ Die erforderlichen Angaben werden in das Datenpunktmodell aufgenommen, das im EBA-Tool für Datenerhebungen verwendet wird.

21. Um den zuständigen Behörden die Erhebung von Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und ihre Übermittlung an die EBA im Einklang mit diesen Leitlinien zu ermöglichen, sollten die Institute, auf die in Unterabschnitt 1.2 Bezug genommen wird, den zuständigen Behörden alle drei Jahre bis zum 15. Juni – beginnend 2024 für das Geschäftsjahr 2023 – die in Anhang IV dargelegten Informationen auf Einzelinstitutsebene übermitteln.
22. Um es den zuständigen Behörden zu ermöglichen, die Daten zu gebilligten höheren Höchstwerten für das Verhältnis im Einklang mit diesen Leitlinien zu erheben, zu aggregieren und an die EBA zu übermitteln, sollten die Institute, auf die im Unterabschnitt 1.3 Bezug genommen wird, den zuständigen Behörden alle zwei Jahre bis zum 15. Juni – beginnend 2023 für das Geschäftsjahr 2022 – die in Anhang V dargelegten Informationen auf Einzelinstitutsebene übermitteln.
23. Um es den zuständigen Behörden zu ermöglichen, die Daten zu gebilligten höheren Höchstwerten für das Verhältnis im Einklang mit diesen Leitlinien bis zum 31. August zu erheben, zusammenzufassen und an die EBA zu übermitteln, sollte die Europäische Zentralbank alle zwei Jahre – beginnend 2023 für das Geschäftsjahr 2022 – den nationalen zuständigen Behörden rechtzeitig die Informationen bereitstellen, die sie gemäß dem vorstehenden Absatz von den von ihr beaufsichtigten Instituten erhalten hat.

3. Übermittlung der Vergleichsdaten an die EBA

3.1. Liste der in die Erhebung der Vergleichsdaten einbezogenen Institute

24. Die zuständigen Behörden sollten der EBA bis zum 31. März des Kalenderjahrs, das auf das Jahr folgt, für das die Daten zu erheben sind, die Liste der Institute übermitteln, die in
 - a. den Vergütungsvergleich und
 - b. den Vergleich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle aufgenommen werden sollten.
25. Im Interesse einer gleichbleibenden Auswahl sollte die Zusammensetzung der in den Vergleich einbezogenen Institute möglichst nicht verändert werden. Für die Zwecke des Absatzes 24 sollten die zuständigen Behörden die EBA über etwaige Änderungen im Vergleich zur vorhergehenden Datenerhebung informieren, dies schließt auch Änderungen der Namen von Instituten oder ihrer Rechtsträgerkennung (LEI) ein. Die zuständigen Behörden sollten die Institute rechtzeitig davon in Kenntnis setzen, dass sie für die Teilnahme an den Datenerhebungen ausgewählt wurden.
26. Nach einer Mitteilung der EBA sollten die zuständigen Behörden Institute von der Liste für den Vergütungsvergleich streichen, die Tochterunternehmen von EU-Mutterunternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat sind und für die die einschlägigen Daten von einer anderen zuständigen Behörde auf einer höheren Konsolidierungsebene an die EBA übermittelt werden.
27. Sofern es in einem Mitgliedstaat mehr als eine zuständige Behörde gibt, beispielsweise eine für die prudentielle Beaufsichtigung von Instituten und eine für die Beaufsichtigung von

Wertpapierfirmen, die Artikel 1 Absätze 2 oder 5 der Verordnung (EU) 2019/2033 unterliegen, oder wenn die Europäische Zentralbank für die Aufsicht zuständig ist, sollten die zuständigen Behörden die Datenerhebung untereinander koordinieren und sich gegenseitig die erforderlichen Daten und Informationen bereitstellen, um sicherzustellen, dass nur ein Datensatz erhoben und an die EBA für den Mitgliedstaat gemeldet wird.

3.2. Übermittlung der Daten an die EBA

28. Nach Überprüfung der Vollständigkeit, Richtigkeit und Plausibilität der Informationen im Einklang mit den vorliegenden Leitlinien und etwaiger weiterer von der EBA bereitgestellter technischer Spezifikationen sollten die zuständigen Behörden die Informationen wie folgt übermitteln:

- a. Daten zur Vergütung bis zum 31. Juli jeden Jahres;
- b. Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle alle drei Jahre bis zum 31. Juli, beginnend ab 2024 für das Geschäftsjahr 2023;
- c. aggregierte Informationen zu den gebilligten höheren Höchstwerten für das Verhältnis gemäß Anhang VI alle zwei Jahre bis zum 31. August, beginnend ab 2023 für das Geschäftsjahr 2022.

4. Allgemeine Spezifikationen für die Übermittlung der Vergleichsdaten

29. Bei der Übermittlung der Vergleichsdaten im Einklang mit den Abschnitten 2 und 3 und den Anhängen dieser Leitlinien sollten die Institute und zuständigen Behörden die in diesem Abschnitt dargelegten allgemeinen Spezifikationen, die in den Abschnitten 5 und 6 enthaltenen zusätzlichen Spezifikationen sowie die Erläuterungen in Anhang VII berücksichtigen.

30. Die Vergleichsdaten sollten anhand der Geschäftsjahresendzahlen in Euro übermittelt werden. Wenn Daten zur Vergütung in einer anderen Währung als Euro offengelegt werden, sollten die zu meldenden konsolidierten Angaben anhand des Wechselkurses umgerechnet werden, den die Kommission im Dezember des Meldejahres für Finanzplanung und Haushalt verwendet hat.⁴

31. Es sind ausnahmslos die vollen Euro-Werte zu übermitteln, Auf- oder Abrundungen sind nicht zulässig (also 1 234 567 EUR anstatt 1,2 Mio. EUR).

32. Die Vergleichsdaten für das Kalenderjahr, in dem das Geschäftsjahr endet, sollten im folgenden Kalenderjahr übermittelt werden. Beispielsweise werden für den Vergleich für das Geschäftsjahr, das an einem Datum im Jahr „20yy“ endet, die Daten im Jahr „20yy+1“ übermittelt.

33. Die Zuordnung der übermittelten Beträge zur festen und zur variablen Komponente der Vergütung sollte im Einklang mit Abschnitt 7 der EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU erfolgen.

⁴ Die EBA stellt zusammen mit den vorliegenden Leitlinien auf ihrer Website einen entsprechenden Link zur Verfügung; der Wechselkurs kann auch unter http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm abgerufen werden.

5. Zusätzliche Spezifikationen für die Daten zur Vergütung

34. Bezüglich der Übermittlung der Tabellen REM1, REM2, REM3, REM4 und REM5 sollten die Institute zusätzlich zu diesem Abschnitt die in ANHANG XXXIV der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission enthaltenen Erläuterungen sowie die in Anhang VII beschriebenen Validierungsregeln berücksichtigen.
35. Die Zahl der Mitarbeiter sollte zum Ende des Geschäftsjahres übermittelt werden (d. h. Mitarbeiter, die während des Geschäftsjahres ausgeschieden sind, sollten nicht mitgezählt werden, während Mitarbeiter, die im Geschäftsjahr eingestellt wurden, unter Berücksichtigung ihrer vertraglichen Arbeitszeitregelungen erfasst werden sollten).
 - a. Wenn die Zahl der Mitarbeiter pro Kopf zu übermitteln ist, sollte die Zahl der natürlichen Personen unabhängig von der Zahl der vertraglichen Arbeitsstunden oder von unterjährigen Änderungen der Zahl der Mitarbeiter sowie unter Berücksichtigung des Gesamtbetrags der in dem Jahr gewährten Vergütung eingegeben werden.
 - b. Wenn die Zahlen in Form von Vollzeitäquivalenten anzugeben sind, sollten sie auf dem prozentualen Anteil der Zeit beruhen, den ein einzelner Mitarbeiter im Vergleich zu einem Vollzeitvertrag beschäftigt ist (beispielsweise würde für einen Mitarbeiter, der mit einer Arbeitszeit von 50 % eines Vollzeitarbeitsvertrags beschäftigt ist, 0,5 gemeldet).
36. Bei der Übermittlung der Tabellen REM1, REM2, REM3, REM4 und REM5 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission sowie der Anhänge II und III dieser Leitlinien sollten identifizierte Mitarbeiter als Mitarbeiter verstanden werden, die entsprechend des Identifizierungsprozesses in allen Instituten und sonstigen Tochterunternehmen auf konsolidierter Basis wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile der Institute aufweisen und für die die Vergütungsvorschriften gemäß Artikel 92 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU gelten, wobei die Mitglieder der Leitungsorgane von Tochterunternehmen unter den Geschäftsbereichen und nicht unter der Funktion „Leitungsorgan“ zu melden sind. Für die Angabe der „identifizierten Mitarbeiter“ werden folgende Mitarbeiter zusammengerechnet:
 - a. identifizierte Mitarbeiter in Instituten, die dem aufsichtlichen Konsolidierungskreis angehören, unabhängig davon, ob sie auf Einzelinstitutsebene oder konsolidierter Ebene identifiziert werden;
 - b. gemäß Artikel 109 Absatz 5 der Richtlinie 2013/36/EU alle Mitarbeiter, die damit beauftragt sind, Tätigkeiten auszuführen, die sich direkt und wesentlich auf das Risikoprofil oder die Geschäftstätigkeit der Institute innerhalb von Tochterunternehmen auswirken, die eine Vermögensverwaltungsgesellschaft oder ein Unternehmen sind, das die in Anhang I Abschnitt A Nummern 2, 3, 4, 6 und 7 der Richtlinie 2014/65/EU aufgeführten Wertpapierdienstleistungen und Anlagentätigkeiten ausführt;
 - c. identifizierte Mitarbeiter in Tochterunternehmen, auf die die Mitgliedstaaten die Artikel 92, 94 oder 95 im Einklang mit Artikel 109 Absatz 6 der Richtlinie 2013/36/EU auf

konsolidierter Basis anwenden, wenn die Mitarbeiter einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Institute auf konsolidierter Ebene ausüben; und

- d. identifizierte Mitarbeiter in anderen Unternehmen, für die die Artikel 92 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU nur auf konsolidierter Basis gelten, d. h. Unternehmen, die weder Institute noch Tochterunternehmen sind, die gemäß Artikel 109 Absatz 4 der Richtlinie 2013/36/EU besonderen Vergütungsanforderungen mit Blick auf die Mitarbeiter unterliegen, deren berufliche Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Institute auf konsolidierter Ebene aufweisen.
37. Die Informationen zu der für das Geschäftsjahr gewährten Vergütung sollten die für das gesamte Geschäftsjahr vor dem Jahr, in dem die Daten zur Vergütung übermittelt werden, gewährte feste und variable Bruttovergütung umfassen.
 38. Bei der Übermittlung der Tabelle REM1 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission gemäß den vorliegenden Leitlinien sollten steuerpflichtige nicht-monetäre Elemente der Vergütung mit ihrem monetären Gegenwert aufgenommen und unter „sonstige Positionen“ in dieser Tabelle ausgewiesen werden.
 39. Bei der Übermittlung der Tabelle REM1 und REM3 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission im Einklang mit den vorliegenden Leitlinien sollten nur die für das Meldejahr gewährten Beträge der variablen Vergütung, die zurückbehalten wurden, unter dem Posten „Davon: zurückbehalten“ in Tabelle REM1 aufgenommen werden, während die zurückbehaltene variable Vergütung für frühere Zeiträume gemäß den Erläuterungen für Tabelle REM3 separat angegeben werden sollte.
 40. Abfindungen für identifizierte Mitarbeiter sollten in den Betrag der variablen Vergütung in Tabelle REM1 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission, zudem in die spezifischen Zeilen in Tabelle REM2 und, sofern eine Zurückbehaltung Anwendung findet, in Tabelle REM3 dieser Verordnung aufgenommen werden.
 41. Wenn identifizierte Mitarbeiter vor dem Ende des Geschäftsjahres aus dem Institut ausgeschieden sind, sollte die für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung, einschließlich Abfindungen und aller anderen Vergütungsformen, angegeben werden, während die Mitarbeiter, deren Vertrag bereits vor dem Ende des Geschäftsjahres beendet wurde, nicht in die Zahl der gemeldeten identifizierten Mitarbeiter einbezogen werden sollten. Identifizierte Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit in dem Institut während des Geschäftsjahres aufgenommen haben, sollten in die Zahl der identifizierten Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer vertraglichen Arbeitszeitregelungen aufgenommen werden (z. B. in Vollzeit tätige Mitarbeiter, die während des Geschäftsjahres eingestellt wurden, werden am Ende des Geschäftsjahres immer mit „1“ berücksichtigt), und es sollte die diesen identifizierten Mitarbeitern für das Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung übermittelt werden.
 42. Eine garantierte variable Vergütung sollte in die variable Vergütung in Tabelle REM1 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission und zudem in Tabelle REM2 sowie, sofern eine Zurückbehaltung erfolgt, in Tabelle REM3 dieser Verordnung aufgenommen werden.

43. Bei der Übermittlung von Anhang I und Tabelle REM5 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission sollten die Mitarbeiter unter der Funktion oder dem Geschäftsbereich eingeordnet werden, in der bzw. dem sie den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit ausüben. Der vollständige Vergütungsbetrag, den der jeweilige Mitarbeiter in der Gruppe oder im Institut erhalten hat, sollte unter dieser Funktion oder diesem Geschäftsbereich aufgenommen werden.
44. Bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu Geschäftsbereichen sollten die Institute ihre interne Organisation sowie folgende Aspekte berücksichtigen:
- a. Zum „Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion“ sollten die Mitglieder des Leitungsorgans auf der höchsten Konsolidierungsebene zählen, die die Aufgabe der Beaufsichtigung und Überwachung der Entscheidungsprozesse der Geschäftsleitung wahrnehmen (d. h. nicht geschäftsführende Direktoren), wie in den Erläuterungen zu Spalte a der Tabelle REM1 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission dargelegt wird. Die Institute sollten Mitglieder der Leitungsorgane von Tochterunternehmen den entsprechenden Geschäftsbereichen unter den Buchstaben c bis i, sofern eine solche Aufschlüsselung bereitgestellt wird, und ansonsten der Kategorie „sonstige identifizierte Mitarbeiter“ zuordnen.
 - b. Zum „Leitungsorgan – Leitungsfunktion“ sollten die Mitglieder des Leitungsorgans auf der höchsten Konsolidierungsebene zählen, die für die Leitungsfunktion verantwortlich sind (d. h. geschäftsführende Direktoren), wie in den Erläuterungen zu Spalte a der Tabelle REM1 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission dargelegt wird. Die Institute sollten Mitglieder der Leitungsorgane von Tochterunternehmen den entsprechenden Geschäftsbereichen unter den Buchstaben c bis i, sofern eine solche Aufschlüsselung bereitgestellt wird, und ansonsten der Kategorie „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ zuordnen.
 - c. „Investmentbanking“ sollte Unternehmensfinanzierung/-beratung (Corporate Finance) sowie Handel (Trading and Sales) im Sinne von Artikel 317 Tabelle 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, Kapitalmarkttransaktionen im Sinne von Artikel 192 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und privates Beteiligungskapital einschließen.
 - d. „Privatkundengeschäft“ (Retail Banking) sollte die gesamte Darlehensstätigkeit des Instituts (an Privatpersonen und Unternehmen) umfassen.
 - e. „Vermögensverwaltung“ (Asset Management) sollte die Vermögensverwaltung umfassen, und zwar innerhalb
 - i. des Instituts, das in die Stichprobe einbezogen wird;
 - ii. von Tochterunternehmen, die Institute sind, einschließlich Wertpapierfirmen unter Beachtung von Artikel 1 Absätze 2 oder 5 der Verordnung (EU) 2019/2033, und
 - iii. von Tochterunternehmen, die Wertpapierfirmen, Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW), Verwalter von alternativen Investmentfonds (AIFM) oder Wertpapierfirmen sind, die der Anwendung der

Artikel 92 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU auf konsolidierter Basis nach der Anwendung von Artikel 109 Absätze 5 oder 6 dieser Richtlinie unterliegen.

- f. „Unternehmensfunktionen“ sollten Mitarbeiter in sämtlichen Funktionen mit Verantwortung für das gesamte Institut auf konsolidierter Ebene sowie von Tochterunternehmen mit solchen Funktionen auf Einzelinstitutsebene, z. B. Personal, Informationstechnologie, einschließen.
- g. „Unabhängige Kontrollfunktionen“ sollten nur Mitarbeiter in unabhängigen Funktionen für Risikomanagement, Compliance und Innenrevision nach den Erläuterungen in Abschnitt 19 der EBA-Leitlinien zur internen Governance gemäß der Richtlinie 2013/36/EU umfassen.
- h. Mit Blick auf Anhang I sollten unter „Mitarbeiter in Tochterunternehmen, die spezifischen Vergütungsanforderungen unterliegen“ alle Mitarbeiter verstanden werden, die von einem Tochterunternehmen beschäftigt werden, das eine Wertpapierfirma, ein OGAW oder AIF ist sowie spezifischen Vergütungsanforderungen und nicht der Anwendung der Vergütungsanforderungen auf konsolidierter Basis gemäß Artikel 109 der Richtlinie 2013/36/EU unterliegt.
- i. „Alle sonstigen Mitarbeiter“ sollte Mitarbeiter und Mitglieder des Leitungsorgans von Tochterunternehmen außer Wertpapierfirmen, OGAW oder AIF einschließen, die nicht den Kategorien unter a bis h zugeordnet werden können.

5.1. Zusätzliche Spezifikationen für die Daten zur Vergütung gemäß Anhang II

- 45. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sollten in Tabelle REM1, und sofern eine Zurückbehaltung erfolgt, in Tabelle REM3 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission unter „andere Formen einer variablen Vergütung“ aufgenommen und außerdem in der Tabelle in Anhang II ausgewiesen werden.
- 46. Eine variable Vergütung, die anhand von mehrjährigen Bemessungszeiträumen gewährt wird, die nicht jedes Jahr aufgesetzt werden, d. h. wenn ein Institut nicht alljährlich einen neuen mehrjährigen Bemessungszeitraum beginnt, sollte dem Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr, in dem sie gewährt wurde, in Tabelle REM1, und sofern eine Zurückbehaltung erfolgt, in Tabelle REM3 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission zugeordnet werden, ungeachtet des Zeitpunktes, zu dem die variable Vergütung tatsächlich ausgezahlt wurde, oder der Dauer des Leistungszeitraums. Der Betrag dieser variablen Vergütung sollte auch in die zusätzlichen Informationen in Anhang II aufgenommen werden.
- 47. Zusätzlich zu der Tabelle in Anhang III zu den Auswirkungen der Ausnahmen gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstaben a und b der Richtlinie 2013/36/EU sollten Institute, für die die Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU nicht gilt, in der Tabelle in Anhang II die feste und die variable Vergütung von identifizierten Mitarbeitern angeben, für die eine der Ausnahmen gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b dieser Richtlinie Anwendung findet.

5.2. Zusätzliche Spezifikationen für die Daten zur Vergütung gemäß Anhang III

48. Die Institute sollten in Anhang III angeben, ob sie zur Anwendung der Ausnahmen gemäß Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU bezüglich der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Instrumenten und im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen berechtigt sind, und die geforderten Angaben zu den identifizierten Mitarbeitern, für die diese Ausnahmen gelten, zur Verfügung stellen. Bei der Übermittlung von Daten auf konsolidierter Basis sollten die Zahl der identifizierten Mitarbeiter und die zu meldende Vergütung als Summe aller identifizierten Mitarbeiter und als Vergütung für alle Unternehmen ausgewiesen werden, die der aufsichtlichen Konsolidierung und den Vergütungsanforderungen nach dieser Richtlinie unterliegen.
49. Die Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU sollten als angewandt gelten, wenn das Institut, für das die Ausnahmeregelung gilt, beschließt, die Mindestanforderungen hinsichtlich des Anteils, der gemäß Artikel 94 Absatz 1 dieser Richtlinie zurückzubehalten oder in Instrumenten auszuzahlen ist, nicht anzuwenden (z. B. wird eine Ausnahmeregelung auch angewendet, wenn 30 % der variablen Vergütung eines geschäftsführenden Direktors zurückbehalten wird oder nur für drei Jahre zurückbehalten wird, da die Mindestanforderung einer Zurückbehaltung von 40 % für mindestens vier Jahre nicht erfüllt wird).

6. Zusätzliche Erläuterungen zu den Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in Anhang IV

50. Institute, die am Vergleich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle teilnehmen, sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf Einzelinstitutsebene unter Berücksichtigung der Mitarbeiter berechnen, wobei auch die Mitarbeiter einzubeziehen sind, die in Zweigniederlassungen im selben Mitgliedstaat beschäftigt sind und die ihre Geschäftstätigkeit vorwiegend in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem das Institut seinen Sitz hat. Mitarbeiter, die hauptsächlich in Zweigniederlassungen in einem anderen Mitgliedstaat oder einem Drittland tätig sind, sollten nicht berücksichtigt werden.
51. Die Institute sollten eine Liste aller Mitarbeiter erstellen und im Einklang mit den folgenden Kriterien bestimmen, welche Mitarbeiter in die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einbezogen werden sollten:
 - a. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle sollte für die Mitarbeiter berechnet werden, die am Ende des Geschäftsjahres für das Unternehmen tätig sind, d. h. Mitarbeiter, die während des Geschäftsjahres aus dem Institut ausgeschieden sind, werden bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt;
 - b. Mitarbeiter, die weniger als ihre reguläre jährliche Gesamtvergütung erhalten, weil sie am Ende des Geschäftsjahres in Elternzeit, krankheitsbedingt oder aufgrund einer Beurlaubung längerfristig abwesend waren, sollten von der Berechnung ausgenommen

werden; als längerfristige Abwesenheit sollte eine Abwesenheit über einen Zeitraum von mindestens drei aufeinanderfolgenden Monaten gelten;

- c. Mitarbeiter, die während der letzten drei Monate des Geschäftsjahres eingestellt wurden, sollten bei dieser Berechnung unberücksichtigt bleiben;
 - d. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion sollten als Mitarbeiter und identifizierte Mitarbeiter behandelt werden;
 - e. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sollten nur in die Berechnung einbezogen werden, wenn sie Arbeitnehmervertreter sind;
 - f. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion, die Arbeitnehmervertreter sind, sollten bei der Berechnung als Mitarbeiter berücksichtigt werden und nur dann in die Berechnung für identifizierte Mitarbeiter aufgenommen werden, wenn sie identifizierte Mitarbeiter auf der Grundlage der Funktion sind, die sie als Mitarbeiter ausüben.
52. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle sollte als Differenz zwischen der durchschnittlichen Vergütung von Männern und Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Vergütung von Männern, ermittelt werden. Die Institute sollten die Jahresbruttovergütung der Mitarbeiter auf der Basis von Vollzeitäquivalenten für die Berechnung zugrunde legen. Gemäß den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU sollten die Institute bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles die gewährte Gesamtvergütung und überdies auf der Grundlage bestmöglichen Bemühens die Arbeitszeitregelungen, den Jahresurlaub und andere finanzielle und nicht-finanzielle Leistungen berücksichtigen, wobei die Bestimmungen des folgenden Absatzes zu beachten sind.
53. Für jeden Mitarbeiter, der in die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gemäß Absatz 51 einzubeziehen ist, sollte das Institut den Gesamtbetrag der Bruttojahresvergütung als Summe der festen und der variablen Komponente der Vergütung unter Berücksichtigung folgender Aspekte ermitteln:
- a. Nicht-monetäre Leistungen (z. B. Dienstwagen, zinsfreie Darlehen, kostenloser Betriebskindergarten) sollten zu ihrem steuerlichen monetären Gegenwert berücksichtigt werden.
 - b. Regelmäßige Einzahlungen in das Altersversorgungssystem und die Krankenversicherung für alle Mitarbeiter sollten unberücksichtigt bleiben. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sollten einbezogen werden.
 - c. Der für alle Leistungszeiträume, die in dem Geschäftsjahr endeten, auf dem die Berechnung basiert, gewährte Gesamtbetrag der variablen Vergütung sollte herangezogen werden, selbst wenn er sich auf Leistungszeiträume von mehr als einem Jahr bezieht. Dies sollte eine variable Vergütung auf der Grundlage nicht revolvingender mehrjähriger Leistungszeiträume gemäß Absatz 46 einschließen.

- d. Eine garantierte variable Vergütung (Willkommensbonus) und Abfindungen (z. B. sofern der Vertrag eines Mitarbeiters am Ende des Geschäftsjahrs noch nicht beendet wurde) sollten in die Berechnung nicht einfließen.
 - e. Für Mitarbeiter, die (unterjährig) in Teilzeit tätig waren, Mitarbeiter, die nicht das gesamte Geschäftsjahr beschäftigt waren oder die in dem Geschäftsjahr teilweise andere Arten von Urlaub genommen hatten (z. B. unbezahlter Urlaub oder Elternzeit), sollte der vollständige Jahresbetrag der variablen und festen Vergütung auf der Grundlage bestmöglichen Bemühens ermittelt werden, als ob der Mitarbeiter für das gesamte Geschäftsjahr eine Vergütung auf Vollzeitbasis erhalten hätte. Die Institute können die Beträge durch eine Hochrechnung der Vergütung, die z. B. für eine Teilzeitbeschäftigung gewährt wird, auf den Gesamtbetrag der Jahresbruttovergütung auf Vollzeitbasis für das Jahr ermitteln (z. B. würde die Vergütung eines Mitarbeiters in Teilzeitbeschäftigung mit 50 % mit dem Faktor 2 multipliziert werden, um die jährliche Vergütung auf Vollzeitbasis zu errechnen).
54. Die Institute sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle für alle Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter, die auf Einzelinstitutsebene identifiziert werden) und gesondert für ihre identifizierten Mitarbeiter berechnen. Die Institute sollten im Einklang mit dem nationalen Recht und der DSGVO alle zumutbaren Bemühungen unternehmen, um das Geschlecht ihrer Mitarbeiter zu bestimmen. Die Institute können Mitarbeiter unberücksichtigt lassen, deren Geschlecht nicht bestimmt werden kann.
55. Institute mit mindestens 250 Mitarbeitern sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle für jedes Quartil ihrer Gesamtvergütung und insgesamt ermitteln. Institute mit weniger als 250 Mitarbeitern sollten die Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle nur auf der Grundlage der Gesamtzahlen für alle Mitarbeiter übermitteln. Institute mit mindestens 250 identifizierten Mitarbeitern sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle für jedes Quartil ihrer Gesamtvergütung und insgesamt ermitteln. Institute mit weniger als 250 identifizierten Mitarbeitern sollten die Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle nur auf der Grundlage der Gesamtzahlen für identifizierte Mitarbeiter übermitteln.
56. Die Institute sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle mit Blick auf den Anteil jedes Geschlechts als Prozentsatz der männlichen und weiblichen Mitarbeiter auf der Grundlage der Zahl aller Mitarbeiter bzw. aller identifizierter Mitarbeiter berechnen. Sofern gemäß Absatz 55 eine Ermittlung pro Quartil anwendbar ist, sollten die Prozentsätze für den Anteil der Männer und den Anteil der Frauen zusammen für jedes berechnete Quartil sowie für die Gesamtzahlen für alle Mitarbeiter und für identifizierte Mitarbeiter 100 % ergeben.
57. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf der Grundlage der Bruttovergütung sollte als Differenz zwischen der Vergütungshöhe der männlichen und weiblichen Mitarbeiter wie folgt angegeben werden:
- a. Differenz zwischen dem Mittelwert der Vergütung von Männern und dem Mittelwert der Vergütung von Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz des Mittelwerts der Vergütung von Männern sowie als

- b. Differenz zwischen dem Median der Vergütung von Männern und dem Median der Vergütung von Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz des Medians der Vergütung von Männern.⁵

58. Die Institute sollten bei der Berechnung die folgenden Erläuterungen beachten:

- a. Die Vergütung der Mitarbeiter (unabhängig von ihrem Geschlecht) sollte nach dem Betrag beginnend mit dem niedrigsten Betrag angeordnet werden. Jeder Vergütungsbetrag für einen Mitarbeiter sollte dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden, und es sollte angegeben werden, ob es sich bei dem Mitarbeiter um einen identifizierten Mitarbeiter handelt.
- b. Mitarbeiter mit einem anderen Geschlecht als männlich oder weiblich sollten dem Geschlecht zugeordnet werden, mit dem sie sich identifizieren; falls dies nicht bekannt oder nicht das männliche oder weibliche Geschlecht ist, sollten die Mitarbeiter dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden, je nachdem, welches Geschlecht insgesamt die niedrigere Zahl an Mitarbeitern aufweist.
- c. Die erstellte Mitarbeiterliste sollte, sofern Absatz 55 anwendbar ist, in Quartile aufgeteilt werden.
- d. Es sollten der Median und der Mittelwert der Vergütung für alle männlichen und alle weiblichen Mitarbeiter sowie gesondert für männliche und weibliche identifizierte Mitarbeiter insgesamt, und sofern Absatz 55 Anwendung findet, für jedes Quartil ermittelt werden.

59. Alle Zahlen sollten als Prozentsätze mit zwei Dezimalstellen angegeben werden (z. B. „17,23 %“ bzw. „– 17,23 %“ im Fall eines negativen Werts). Wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle für eine Kategorie nicht berechnet werden kann, da es nur weibliche Mitarbeiter gibt, sollte dem Datenpunkt in Anhang IV der Wert „k. A.“ zugewiesen werden, wenn es nur männliche Mitarbeiter gibt, sollte als Ergebnis „100,00 %“ ausgewiesen werden.

7. Qualität der Daten

60. Vor der Übermittlung der Vergleichsdaten an die zuständigen Behörden bzw. die EBA sollten die Institute und zuständigen Behörden die Vollständigkeit und Plausibilität der Daten kontrollieren. Bei den Datenqualitätsprüfungen sollten die in Anhang VII dargelegten Validierungsregeln sowie, sofern anwendbar, die in den technischen Erläuterungen für das Datenerhebungstool spezifizierten Validierungsregeln einbezogen werden.

61. Sofern starke Schwankungen der Vergleichsdaten im Laufe der Zeit festzustellen sind, sollten das Institut und die zuständigen Behörden in der Lage sein, entsprechende Erläuterungen vorzulegen.

62. Bei der Überprüfung der Plausibilität der Vergleichsdaten sollten die zuständigen Behörden die Unternehmensgröße und die Zahl der Beschäftigten des Instituts sowie das typische

⁵ Geschlechtsspezifisches Einkommensgefälle in Prozent = (durchschnittliche Vergütung von Männern – durchschnittliche Vergütung von Frauen) * 100 / durchschnittliche Vergütung von Männern.

Vergütungsniveau berücksichtigen. Werden unstimmgige Daten ermittelt, so sollten diese weiterverfolgt und vor der Übermittlung der Daten berichtigt werden.

63. Sofern die Vergleichsdaten unstimmgig zu sein scheinen, aber tatsächlich korrekt sind, sollten die zuständigen Behörden die EBA über die Gründe informieren.
64. Die EBA kann die zuständigen Behörden um die Überprüfung von übermittelten Vergleichsdaten ersuchen, die potenzielle Probleme in Bezug auf die Datenqualität aufweisen oder als unstimmgig betrachtet werden, oder sie darum bitten, die erforderlichen Informationen für ihre korrekte Auslegung zu übermitteln.
65. Die zuständigen Behörden sollten, sofern notwendig, so schnell wie möglich berichtigte Daten oder Erläuterungen zu unstimmgigen Daten bereitstellen. Die zuständigen Behörden sollten eng mit der EBA zusammenarbeiten, um dafür zu sorgen, dass der Datensatz für die Analyse – aller spätestens – bis zum 30. September des Meldejahres stabil und von guter Qualität ist.
66. Bei der Übermittlung von Vergleichsdaten an die EBA sollten die zuständigen Behörden dafür Sorge tragen, dass diese auch dem Beschluss EBA/DC/335 vom 5. Juni 2020 über die europäische zentrale Infrastruktur für Aufsichtsdaten (EUCLID) („EUCLID-Beschluss“) ⁶ in der geltenden Fassung entsprechen, sowie den Instituten technische Spezifikationen bereitstellen, die für eine fortlaufende Erfüllung des EUCLID-Beschlusses erforderlich sind.

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

Anhang I: Allgemeine Informationen und Informationen über die Vergütung aller Mitarbeiter

Name des Instituts/der Gruppe						Name			
Nimmt das Institut die Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU auf institutioneller Ebene in Anspruch?						Ja/nein			
Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N)						Jahr			
	Aufsichts-funktion des Leitungs-organs	Leitungs-funktion des Leitungs-organs	Invest-ment-banking	Privat-kunden-geschäft	Vermögens-verwaltung	Unter-nehmens-funktionen	Unabhängige Kontroll-funktionen	Alle Mitarbeiter von Tochter-unternehmen, die spezifischen Vergütungs-anforderungen unterliegen ¹	Alle sonstigen Mit-arbeiter
Zahl der Mitarbeiter (pro Kopf)									
Gesamtzahl der Mitarbeiter in VZÄ ²									
Jahresüberschuss nach Steuern im Jahr N (in EUR) ³	Vollständiger Betrag in EUR (z. B. 123 456 789,00)								
Gesamtbetrag der Dividenden (oder ähnlicher Ausschüttungen), die für das Jahr N gezahlt wurden (in EUR)	Vollständiger Betrag in EUR								

¹ Mitarbeiter von Wertpapierfirmen, Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren oder Verwaltern alternativer Investmentfonds, die spezifischen Vergütungsanforderungen gemäß Rechtsakten der Union unterliegen.

² Die Zahl der Mitarbeiter sollte als Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben werden und auf der Zahl der Mitarbeiter zum Jahresende im Einklang mit ihren jeweiligen Arbeitszeitregelungen beruhen.

³ Die Jahresüberschüsse nach Steuern sollten auf dem Rechnungslegungsstandard basieren, der für das aufsichtsrechtliche Meldewesen verwendet wird. Bei Gruppen handelt es sich um den im konsolidierten Abschluss ausgewiesenen Jahresüberschuss (oder -fehlbetrag).

Gesamtvergütung (in EUR)									
Davon: variable Vergütung (in EUR)									
Davon: feste Vergütung (in EUR)									

Anhang II: Zusätzliche Informationen zur Vergütung identifizierter Mitarbeiter

Name des Instituts/der Gruppe:		Name			
Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N):		Jahr			
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Zahl der Begünstigten von Beiträgen zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen im Jahr N					
Gesamtbetrag der Beiträge zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen im Jahr N (in EUR) (in anderen Formen der variablen Vergütung enthalten)					
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für Mehrjahreszeiträume im Rahmen von Programmen, die nicht jedes Jahr verlängert werden (in EUR)					
Für Institute, die nicht die Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU auf institutioneller Ebene in Anspruch nehmen Gesamtbetrag der variablen Vergütung identifizierter Mitarbeiter, die auf der Grundlage einer niedrigen variablen Vergütung mindestens eine der Ausnahmen gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU in Anspruch nehmen					
Für Institute, die nicht die Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU auf institutioneller Ebene in Anspruch nehmen Gesamtbetrag der festen Vergütung identifizierter Mitarbeiter, die auf der Grundlage einer niedrigen variablen Vergütung mindestens eine der Ausnahmen gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU in Anspruch nehmen					

Anhang III: Ausnahmen von der Anwendung der Anforderungen zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen oder in Instrumenten gemäß der Richtlinie 2013/36/EU (CRD)

Name des Instituts/der Gruppe:	Name	
Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N):	Jahr	
Angaben zur Verfügbarkeit von Befreiungen	Ausnahmen auf unternehmensweiter Basis gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU	Ausnahmen für identifizierte Mitarbeiter gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU
Wendet das Institut die Ausnahme von der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen oder in Instrumenten gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU für alle ihre identifizierten Mitarbeiter an? Wird diese Frage mit „Ja“ beantwortet, müssen die nachfolgenden Angaben nicht gemacht werden.	Ja/nein	
Wendet das Institut die Ausnahme von der Anforderung gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe l der Richtlinie 2013/36/EU (Auszahlung in Instrumenten) an?	Ja/nein	Ja/nein
Wenn das Institut die vorstehend genannte Ausnahme anwendet, aber einen niedrigeren Schwellenwert als im nationalen Recht vorgesehen zugrunde legt, ist der angewandte Schwellenwert in EUR anzugeben.		Schwellenwert
Zahl der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	Anzahl (nach Köpfen)	Anzahl (nach Köpfen)
Prozentsatz der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	Prozentsatz	Prozentsatz
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	EUR	EUR
Davon: variable Vergütung	EUR	EUR
Davon: feste Vergütung	EUR	EUR
Wendet das Institut die Ausnahme von der Anforderung gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe m der Richtlinie 2013/36/EU (Auszahlung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen) an?	Ja/nein	Ja/nein
Wenn das Institut die vorstehend genannte Ausnahme anwendet, aber einen niedrigeren Schwellenwert als im nationalen Recht vorgesehen zugrunde legt, ist der angewandte Schwellenwert in EUR anzugeben.		Schwellenwert
Zahl der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	Anzahl (nach Köpfen)	Anzahl(nach Köpfen)
Prozentsatz der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	Prozentsatz	Prozentsatz
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	EUR	EUR
Davon: variable Vergütung	EUR	EUR
Davon: feste Vergütung	EUR	EUR

Wendet das Institut die Ausnahme von der Anforderung gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe o Unterabsatz 2 (Ausnahmen in Bezug auf die Auszahlung von freiwilligen Altersversorgungsleistungen in Instrumenten) an?	Ja/nein	Ja/nein
Zahl der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	Anzahl (nach Köpfen)	Anzahl (nach Köpfen)
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter, die die vorstehend genannte Ausnahme in Anspruch nehmen	EUR	EUR
Davon: variable Vergütung	EUR	EUR
Davon: feste Vergütung	EUR	EUR

Anhang IV: Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

Institut (Einzelinstitutsebene)	Name
Rechtsträgerkennung (LEI)	Nummer
Mitgliedstaat	ISO-Ländercode (z. B. AT, BE, CY)
Jahr	„YYYY“
Gesamtzahl der Mitarbeiter	Anzahl (nach Köpfen)
Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter	Anzahl (nach Köpfen)

Geschlechterverhältnis der Mitarbeiter nach Quartil der Vergütungshöhe

Geschlechterverhältnis in den einzelnen Quartilen der Vergütungshöhe	Anzahl männlicher Mitarbeiter in Prozent aller Mitarbeiter	Anzahl weiblicher Mitarbeiter in Prozent aller Mitarbeiter	Anzahl männlicher identifizierter Mitarbeiter in Prozent aller identifizierter Mitarbeiter	Anzahl weiblicher identifizierter Mitarbeiter in Prozent aller identifizierter Mitarbeiter
Quartil 1 (niedrig)	Prozentsatz (z. B. 42,43 %)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Quartil 2 (niedrig bis mittel)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Quartil 3 (mittel bis hoch)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Quartil 4 (hoch)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Alle Mitarbeiter/identifizierten Mitarbeiter	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle auf der Grundlage der Bruttogesamtvergütung

Höhe der jährlichen Bruttogesamtvergütung	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle für alle Mitarbeiter, auf der Grundlage des Medians	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle für alle Mitarbeiter, auf der Grundlage des Mittelwerts	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle für identifizierte Mitarbeiter, auf der Grundlage des Medians	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle für identifizierte Mitarbeiter, auf der Grundlage des Mittelwerts
Quartil 1 (niedrig)	Prozentsatz (z. B. 42,43 %)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Quartil 2 (niedrig bis mittel)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Quartil 3 (mittel bis hoch)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Quartil 4 (hoch)	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz
Alle Mitarbeiter/identifizierten Mitarbeiter	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz	Prozentsatz

Anhang V: Gebilligte höhere Höchstwerte für das Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung – Institute¹⁰

Name des Instituts	Name
Rechtsträgerkennung	LEI
Jahr	„YYYY“
Gesamtzahl der Mitarbeiter (Ende des Geschäftsjahres)	Anzahl (nach Köpfen)
Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter (Ergebnis des jährlichen Verfahrens zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter)	Anzahl (nach Köpfen)
Bilanzsumme (Ende des Geschäftsjahres)	Betrag in EUR
Gebilligter höherer Höchstwert für das Verhältnis (d. h. ein Verhältnis zwischen der variablen und der festen Vergütung von über 100 %)	Prozentsatz
Datum der letzten Billigung eines höheren Höchstwertes für das Verhältnis durch die Hauptversammlung	TT/MM/JJJJ
Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter, denen möglicherweise ein gebilligter Höchstwert für das Verhältnis von über 100 % zugutekommt	Anzahl (nach Köpfen)
Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter, denen tatsächlich eine Vergütung gewährt wurde, die zu einem Verhältnis zwischen der variablen und der festen Vergütung von über 100 % für das Geschäftsjahr führt ¹¹	Anzahl (nach Köpfen)

¹⁰ Die Daten sollten von den Instituten auf Einzelinstitutsebene gemeldet werden.

¹¹ Eine garantierte variable Vergütung und Abfindungen sollten, sofern sie nicht in die Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung gemäß den Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik einbezogen werden, nicht berücksichtigt werden.

Anhang VI: Gebilligte höhere Höchstwerte für das Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung – Aggregation durch die zuständigen Behörden

Mitgliedstaat	ISO-Code
Jahr der Datenerhebung	„yyyy“
Gesamtzahl der Institute, die ihren Firmensitz im Mitgliedstaat haben (nachstehend sind zusätzliche Angaben zu machen) – z. B. abgeleitet von der Bankenstatistik	Zahl
Aggregierte Gesamtzahl der Mitarbeiter aller Institute in dem Mitgliedstaat	Zahl
Aggregierte Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter der Institute in dem Mitgliedstaat (sofern verfügbar, ansonsten k. A.)	Zahl
Aggregierte Bilanzsumme der Institute in dem Mitgliedstaat	Betrag in EUR
Zahl der Institute, deren Anteilseigner einen höheren Höchstwert für das Verhältnis gebilligt haben, mit Firmensitz in dem Mitgliedstaat (nachfolgend sind zusätzliche Angaben zu machen)	Zahl
Davon: Zahl der Institute mit Firmensitz in dem Mitgliedstaat, in denen ein Höchstwert für das Verhältnis von 200 % gebilligt wurde	Zahl
Aggregierte Gesamtzahl der Mitarbeiter dieser Institute	Zahl
Aggregierte Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter dieser Institute	Zahl
Aggregierte Bilanzsumme dieser Institute	Betrag in EUR
Aggregierte Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter, denen möglicherweise ein gebilligter Höchstwert für das Verhältnis von über 100 % zugutekommt	Zahl
Aggregierte Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter, denen tatsächlich eine Vergütung gewährt wurde, die zu einem Verhältnis zwischen der variablen und der festen Vergütung von über 100 % für das Geschäftsjahr führt	Zahl
Veränderungen gegenüber der vorhergehenden Datenmeldung	
Zahl der Institute, die seit der letzten Datenmeldung an die EBA einen höheren Höchstwert für das Verhältnis eingeführt haben (erneute Billigungen sollten nicht gemeldet werden)	Zahl
Zahl der Institute, die die Praxis höherer Höchstwerte für das Verhältnis seit der letzten Datenmeldung an die EBA eingestellt haben	Zahl

Anhang VII – Datenqualitätsprüfungen

Die Institute und zuständigen Behörden sollten die folgenden Datenqualitätsprüfungen bezüglich der in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission¹² enthaltenen Tabellen zur Vergütung anwenden.

Tabelle REM1:

Zeile	Datenqualitätsprüfungen
1 und 9	Die Zahl der unter den Spalten des Leitungsorgans gemeldeten Mitarbeiter sollte als ganze Zahl gemeldet werden.
2	Der Gesamtbetrag der festen Vergütung sollte die Summe der Zeilen 3, EU 4a 5, EU5x und 7 sein; sofern identifizierte Mitarbeiter gemeldet werden, sollte der Betrag > Null sein.
9	Die Zahl der gemeldeten Mitarbeiter sollte nicht höher sein als die Zahl der in Zeile 1 gemeldeten Mitarbeiter.
10	Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung sollte der Summe der Zeilen 11 EU-13a, EU-13b, EU-14x und 15 entsprechen
10	Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung darf nicht niedriger sein als die Summe der Abfindungen und der garantierten variablen Vergütung in der Zeilen 2 und 7 in Tabelle REM2.
-	Die Summe der zurückbehaltenen Vergütung in den Zeilen 12, EU-14a, EU 14b, EU-14y und 16 darf nicht höher als der Wert in Zeile 10.
-	Verhältnis der zurückbehaltenen Vergütung: Die Summe der zurückbehaltenen Vergütung in den Zeilen 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y und 16 sollte höher oder gleich dem 0,4-Fachen des Werts in Zeile 10 nach Abzug der garantierten variablen Vergütung (Zeile 2 in Tabelle REM2) sowie der Abfindungen (Zeile 7 in Tabelle REM2) und der Beträge der variablen Vergütung sein, die Mitarbeitern gewährt wurde, wenn die Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b Anwendung findet (siehe Anhang II).
	Die Institute sollten berücksichtigen, dass diese vereinfachte Validierungsregel nur für die Zwecke des Vergleichs heranzuziehen ist und nicht als Validierung der Erfüllung der Vergütungsanforderungen hinsichtlich

der garantierten variablen Vergütung und Abfindungen dient, d. h., zwar werden die ganzen Beträge in Abzug gebracht, doch unterliegen möglicherweise Teile der Beträge der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen.

Diese Validierungsregel gilt nicht für Institute, bei denen für alle identifizierten Mitarbeiter die Ausnahme von der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU Anwendung findet.

11 und 12	Der Wert in Zeile 12 darf nicht höher sein als der Wert in Zeile 11.
EU-13a und EU-14a	Der Wert in Zeile EU-14a darf nicht höher sein als der Wert in Zeile EU-13a.
EU-13b und EU-14b	Der Wert in Zeile EU-14b darf nicht höher sein als der Wert in Zeile EU-13b.
EU-14x und EU-14y	Der Wert in Zeile EU-14y darf nicht höher sein als der Wert in Zeile EU-14x.
15 und 16	Der Wert in Zeile 16 darf nicht höher sein als der Wert in Zeile 15.
-	Das Verhältnis zwischen der festen Vergütung (Zeile 2) und der variablen Vergütung (Zeile 10) darf unter Ausschluss der Zeilen 3 und 10 der Tabelle REM2 (Höchstwert für Bonuszahlungen) nicht höher als 100 % bzw. 200 % sein.
-	Auszahlung in Instrumenten: Die Summe der Zeilen EU 13-a, EU 13-b und EU-14x sollte gleich oder höher als 50 % des Gesamtbetrags der variablen Vergütung (Zeile 10 in REM2) nach Abzug der variablen Vergütung von Mitarbeitern, für die die Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b Anwendung findet (siehe Anhang II), der garantierten variablen Vergütung (Zeile 2 in Tabelle REM2) und der Abfindungen (Zeile 7 in Tabelle REM2) sein. Die Institute sollten berücksichtigen, dass diese vereinfachte Validierungsregel nur für die Zwecke des Vergleichs heranzuziehen ist und nicht als Validierung der Erfüllung der Vergütungsanforderungen hinsichtlich der garantierten variablen Vergütung und Abfindungen dient, d. h., zwar

¹²Der technische Durchführungsstandard (ITS) ist abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

werden die ganzen Beträge in Abzug gebracht, doch unterliegen möglicherweise Teile der Beträge der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Instrumenten.

Diese Validierungsregel gilt nicht für Institute, bei denen für alle identifizierten Mitarbeiter die Ausnahmeregelung in Bezug auf die Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Instrumenten gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU Anwendung findet.

Tabelle REM2

Zeile	Datenqualitätsprüfungen
1, 4 und 6	Die Zahl der unter den Spalten „a“ und „b“ gemeldeten Mitarbeiter sollte als ganze Zahl gemeldet werden.
1 und 2	Sofern in Zeile 2 ein positiver Wert ausgewiesen wird, muss auch in Zeile 1 ein positiver Wert angegeben sein und umgekehrt.
2	Der Wert in Zeile 3 darf nicht höher sein als der Wert in Zeile 2.
6 und 7	Sofern in Zeile 7 ein positiver Wert ausgewiesen wird, muss auch in Zeile 6 ein positiver Wert angegeben sein und umgekehrt.
7	Der Wert der Summe der Zeilen 8 und 9 muss dem Wert in Zeile 7 entsprechen.
10	Der Wert in Zeile 10 darf nicht höher sein als der Wert in Zeile 8.
11	Der Wert in Zeile 11 darf nicht höher sein als der Wert in Zeile 7.

Tabelle REM3

Zeile	Datenqualitätsprüfungen
1	Die Werte müssen der Summe der Werte in den Zeilen 2, 3, 4, 5 und 6 für jede Spalte entsprechen.
7	Die Werte müssen der Summe der Werte in den Zeilen 8, 9, 10, 11 und 12 für jede Spalte entsprechen.

13	Die Werte müssen der Summe der Werte in den Zeilen 14, 15, 16, 17 und 18 für jede Spalte entsprechen.
19	Die Werte müssen der Summe der Werte in den Zeilen 20, 21, 22, 23 und 24 für jede Spalte entsprechen.
25	Die Werte müssen der Summe der Werte in den Zeilen 1, 7, 13 und 19 für jede Spalte entsprechen.
-	Der Wert in Spalte „a“ muss der Summe der Werte in den Spalten „b“ und „c“ für jede Zeile entsprechen.

Tabelle REM5

Zeile	Datenqualitätsprüfungen
1	Die Zahl in Spalte „j“ muss der Summe von Zeile 2 Spalte „c“, Zeile 3 Spalten „d“ bis „i“ und Zeile 4 Spalten „d“ bis „i“ entsprechen.
2	Spalte „c“ muss der Summe der Spalten „a“ und „b“ entsprechen.
3	Die Summe der Zahlen in Spalte „d“ bis „i“ muss der Zahl in Zeile 1 Spalte „c“ in Tabelle REM1 entsprechen.
4	Die Summe der Zahlen in Spalte „d“ bis „i“ muss der Zahl in Zeile 1 Spalte „d“ in Tabelle REM1 entsprechen.
5	Der Wert in den einzelnen Spalten „a“ bis „i“ muss der Summe der Zeilen 6 und 7 der jeweiligen Spalte entsprechen.
5	Die Summe der Spalte „c“ bis „i“ muss der Summe der Spalten „a“ bis „d“ der Zeile 17 in Tabelle REM1 entsprechen.
6	Die Werte in den Spalten „a“ und „b“ müssen den Werten in den Spalten „a“ bzw. „b“ in Zeile 10 in Tabelle REM1 entsprechen.

6	Die Summe der Spalten „c“ bis „i“ muss der Summe der Spalten „a“ bis „d“ der Zeile 10 in Tabelle REM1 entsprechen.
7	Die Werte in den Spalten „a“ und „b“ müssen den Werten in den Spalten „a“ bzw. „b“ in Zeile 2 in Tabelle REM1 entsprechen.
7	Die Summe der Spalten „c“ bis „i“ muss der Summe der Spalten „a“ bis „d“ der Zeile 2 in Tabelle REM1 entsprechen.
