

Leitlinien

zum Vergleich der Maßnahmen zur
Förderung der Diversität, einschließlich
Diversitätsstrategien und des
geschlechtsspezifischen Lohngefälles,
gemäß der Richtlinie 2013/36/EU und
der Richtlinie (EU) 2019/2034

1. Einhaltung der Leitlinien und Meldepflichten

Status dieser Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 herausgegeben wurden.¹ 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. Zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 sollten die für sie geltenden Leitlinien in geeigneter Weise in ihre Aufsichtspraktiken integrieren (z. B. durch Änderung ihres Rechtsrahmens oder ihrer Aufsichtsverfahren), und zwar einschließlich der 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 27.05.2024 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 zuständigen Behörden den Anforderungen nicht nachkommen. Die Meldungen sind unter Verwendung des auf der Website der EBA abrufbaren Formulars mit dem Betreff „EBA/GL/2023/08“ 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 Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 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 wird für die Zwecke des harmonisierten Vergleichs der Maßnahmen zur Förderung der Diversität gemäß Artikel 91 Absatz 11 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 26 der Richtlinie (EU) 2019/2034 festgelegt, welche Informationen Institute und Wertpapierfirmen – sofern es sich nicht um kleine und nicht verflochtene Wertpapierfirmen handelt – den zuständigen Behörden sowie die zuständigen Behörden der EBA für den Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Diversität übermitteln müssen, einschließlich der gemäß Artikel 435 Absatz 2 Buchstabe c der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und Artikel 48 der Verordnung (EU) 2019/2033 offengelegten Informationen.
6. In diesen Leitlinien werden für die Zwecke des harmonisierten Vergleichs des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf Ebene des Leitungsorgans auch die Informationen festgelegt, die die Institute und Wertpapierfirmen, sofern es sich nicht um kleine und nicht verflochtene Wertpapierfirmen handelt, den zuständigen Behörden gemäß Artikel 75 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 34 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sowie die zuständigen Behörden der EBA übermitteln müssen.

Anwendungsbereich

7. Die Leitlinien gelten in Bezug auf die Informationen, die die zuständigen Behörden von den Instituten und Wertpapierfirmen auf Einzelbasis über Diversitätspraktiken auf der Ebene des Leitungsorgans erheben, einschließlich der Zusammensetzung des Leitungsorgans, der Strategien zur Förderung der Diversität und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf Ebene des Leitungsorgans, und der EBA übermitteln sollten, damit diese Informationen auf Unionsebene und nach Ländern aufgeschlüsselt veröffentlicht werden können.
8. Die Leitlinien gelten auf Einzelbasis gemäß den Artikeln 6 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und den Artikeln 5 und 6 der Verordnung (EU) 2019/2033.

Adressaten

9. Diese Leitlinien richten sich an zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Ziffern i und viii der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und an Finanzinstitute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010, bei denen es sich um Institute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 handelt, unter Berücksichtigung von Wertpapierfirmen, die Artikel 1 Absatz 2 oder 5 der Verordnung (EU) 2019/2033 unterliegen (wobei jede Bezugnahme auf Institute so zu verstehen ist, dass

diese Wertpapierfirmen eingeschlossen sind), sowie an Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der Richtlinie 2014/65/EU, sofern sie nicht kleine und nicht verflochtene Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2019/2033 sind und deshalb den Bestimmungen über interne Unternehmensführung, Transparenz, Behandlung von Risiken und Vergütung gemäß Kapitel 2 Abschnitt 2 der Richtlinie (EU) 2019/2034, insbesondere Artikel 25 und 34, unterliegen.

Begriffsbestimmungen

10. Die in der Richtlinie 2013/36/EU, der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und der Richtlinie (EU) 2019/2034 sowie der Verordnung (EU) 2019/2033 und in den „Gemeinsamen Leitlinien der ESMA und der EBA zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen gemäß der Richtlinie 2013/36/EU und der Richtlinie 2014/65/EU“ verwendeten und definierten Begriffe² haben in diesen Leitlinien dieselbe Bedeutung, sofern in diesem Abschnitt keine besonderen Begriffsbestimmungen für diese Leitlinien festgelegt sind.

Arbeitnehmersvertreter	Ein Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion, das nach geltendem nationalen Recht von den Mitarbeitern des Instituts oder der Wertpapierfirma gewählt wird.
Bedeutendes Institut	Die in Artikel 131 der Richtlinie 2013/36/EU genannten Institute (global systemrelevante Institute (G-SRI) und andere systemrelevante Institute (A-SRI)) sowie gegebenenfalls andere Institute, die von der zuständigen Behörde oder im nationalen Recht auf der Grundlage einer Bewertung der Größe und internen Organisation der Institute sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Tätigkeiten bestimmt werden und einen Nominierungsausschuss gemäß Artikel 88 Absatz 2 oder einen Vergütungsausschuss nach Artikel 95 dieser Richtlinie in ihrer Umsetzung in nationales Recht einsetzen müssen.
Beruflicher Hintergrund	Erfahrung, die ein Mitglied des Leitungsorgans durch Ausübung einer entgeltlichen oder unentgeltlichen beruflichen Tätigkeit erworben hat, die sich über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren vor Antritt der derzeitigen Stelle erstreckt.
Geografische Herkunft	Für die Zwecke dieser Leitlinien Regionen, in denen eine Person einen Bildungs- oder Berufshintergrund erworben hat, der insgesamt einen Zeitraum von mindestens drei Jahren umfasst.

² EBA/GL/2017/12.

Geschäftsführender Direktor	Ein Mitglied des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion, einschließlich der Personen, die die Geschäfte des Instituts oder der Wertpapierfirma tatsächlich führen.
Geschäftsführer (CEO)	Die Person, die für die Leitung und Steuerung der gesamten Geschäftstätigkeiten eines Instituts oder einer Wertpapierfirma verantwortlich ist, und die für die Zwecke dieser Leitlinien auch den Vorsitzenden oder den Präsidenten des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion einschließt.
Nicht geschäftsführender Direktor	Eine Position als Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion, in der eine Person für die Beaufsichtigung und Überwachung der Entscheidungsprozesse des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion verantwortlich ist, ohne geschäftsführende Aufgaben im Leitungsorgan wahrzunehmen.
Nicht-binär	Betreffend das Geschlecht einer Person jede Geschlechtsidentität, die nicht männlich oder weiblich ist.
Vorsitzender	Der Vorsitzende des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion eines Instituts gemäß Artikel 88 der Richtlinie 2013/36/EU, der in dem betreffenden Institut oder der betreffenden Wertpapierfirma keine geschäftsführende Funktion ausübt.

Umsetzung

Geltungsbeginn

11. Diese Leitlinien gelten ab 27.06.2024.

2. Leitlinien

1. Kreis der Institute und Wertpapierfirmen, die in den Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Diversität einbezogen werden sollten

12. Die zuständigen Behörden sollten für eine repräsentative Stichprobe von Instituten und Wertpapierfirmen innerhalb des Mitgliedstaats auf Einzelbasis entsprechend den gesondert veröffentlichten Anhängen die Daten über Maßnahmen zur Förderung der Diversität, einschließlich der Strategien zur Förderung der Diversität und Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, auf Ebene des Leitungsorgans erheben und der EBA übermitteln.
13. Die Stichprobe sollte Institute, die der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, sowie Wertpapierfirmen umfassen, die entweder den Anforderungen an die Unternehmensführung nach Artikel 91 der Richtlinie 2013/36/EU, gemäß Artikel 1 Absatz 2 oder 5 der Verordnung (EU) 2019/2033 (Klasse 1) oder Artikel 26 der Richtlinie (EU) 2019/2034 (Klasse 2) unterliegen. Die Stichprobe kann mehrere Institute oder Wertpapierfirmen einer Gruppe umfassen, insbesondere wenn diese in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind. Wenn die zuständigen Behörden einer von einer einzigen natürlichen Person geführten Wertpapierfirma gemäß Artikel 9 Absatz 6 der Richtlinie 2014/65/EU eine Zulassung erteilt haben, sollten sie diese nicht in die Stichprobe aufnehmen.
14. Die EBA wird sich rechtzeitig vor jeder Datenerhebung an die zuständigen Behörden wenden und weitere Informationen darüber bereitstellen, wie die Stichprobe von Instituten und Wertpapierfirmen, für die Daten erhoben werden sollten, zu bestimmen ist. Nach der Aufforderung sollten die zuständigen Behörden die EBA innerhalb der von der EBA vorgegebenen Frist über den Kreis der Institute und Wertpapierfirmen unterrichten, den sie in den Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Diversität aufnehmen wollen.
15. Die zuständigen Behörden sollten die Institute und Wertpapierfirmen, die Teil der Stichprobe sind, rechtzeitig vor der Datenerhebung und mindestens drei Monate vor der Aufforderung zur Übermittlung der Daten unterrichten.

2. Übermittlung von Daten zum Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Diversität

16. Die Institute und Wertpapierfirmen sollten dafür Sorge tragen, dass sie in der Lage sind, der zuständigen Behörde Informationen über Maßnahmen zur Förderung der Diversität, einschließlich der Strategien zur Förderung der Diversität und Daten zum

geschlechtsspezifischen Lohngefälle, auf Ebene des Leitungsorgans, gemäß diesen Leitlinien zur Verfügung zu stellen.

17. Institute und Wertpapierfirmen, die als Teil der Stichprobe ausgewählt wurden, sollten der zuständigen Behörde die angeforderten Daten auf Einzelbasis ab 2025 mit dem Stichtag 31. Dezember 2024 alle drei Jahre jeweils bis zum 30. April des folgenden Kalenderjahres übermitteln.
18. Nach Überprüfung der Vollständigkeit, Richtigkeit und Plausibilität der Informationen sollten die zuständigen Behörden der EBA die von den Instituten und Wertpapierfirmen gemäß Absatz 17 bereitgestellten Daten bis zum 15. Juni übermitteln.

3. Anforderungen an die Meldungen für den Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Diversität

19. Kreditinstitute und Wertpapierfirmen sollten die in diesen Leitlinien genannten Informationen in den von den zuständigen Behörden festgelegten Datenaustausch- und Präsentationsformaten übermitteln und dabei die Datenpunktdefinition des Datenpunktmodells sowie der folgenden Spezifikationen beachten:
 - a. Nicht erforderliche oder nicht relevante Angaben sollten nicht in die Datenmeldung aufgenommen werden;
 - b. Numerische Werte sollten als Fakten folgendermaßen übermittelt werden:
 - i. Datenpunkte vom Datentyp „monetär“ sollten mit einer Mindestpräzision von Millionen pro Einheit gemeldet werden;
 - ii. Datenpunkte vom Datentyp „prozentual“ sollten pro Einheit mit einer Mindestpräzision von vier Dezimalstellen gemeldet werden;
 - iii. Datenpunkte vom Datentyp „integer“ sollten als ganze Zahl, also ohne Nachkommastellen, gemeldet werden.
20. Die von den Instituten und Wertpapierfirmen übermittelten Daten sollten folgende Angaben umfassen:
 - a. Meldestichtag und Bezugszeitraum,
 - b. Meldewährung und
 - c. Kennung des Meldeinstituts (LEI).

4. Allgemeine Spezifikationen für die Übermittlung der Daten zum Vergleich der Diversitätspraktiken

21. Der Stichtag für Daten über Maßnahmen zur Förderung der Diversität, einschließlich der Strategien zur Förderung der Diversität, sollte das Ende des Kalenderjahres sein, für das Daten vorgelegt werden müssen. Die über die Zusammensetzung des Leitungsorgans und die umgesetzten Strategien bereitgestellten Informationen sollten den Stand zu diesem Stichtag wiedergeben.
22. Die Finanzdaten sollten anhand der Geschäftszahlen zum Jahresende in Euro übermittelt werden. Wenn es den Kreditinstituten oder Wertpapierfirmen nach nationalem Recht gestattet ist, ihre Finanzdaten auf der Grundlage eines vom Ende des Kalenderjahres abweichenden Ende des Geschäftsjahrs zu melden, sollte das Ende des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres als Meldestichtag für die bereitzustellenden Finanzdaten, einschließlich der Angaben zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, betrachtet werden. Wenn Daten in einer anderen Währung als Euro offengelegt werden, sollten die zu meldenden Angaben anhand des Wechselkurses umgerechnet werden, den die Europäische Kommission im Dezember des Meldejahres für Finanzplanung und Haushalt verwendet hat.³
23. In vielen Fällen ist die mögliche Spanne der einzugebenden Daten definiert. Liegt die korrekte Antwort nicht innerhalb der festgelegten Spanne für die Werte, sollte das Institut oder die Wertpapierfirma die Antwort auswählen, die die Situation am besten beschreibt, oder, wenn dies nicht möglich ist, das Feld leer lassen und sich mit der zuständigen Behörde in Verbindung setzen und den Sachverhalt erklären. Die zuständige Behörde sollte diese Informationen an die EBA weiterleiten.

5. Spezifizierung des Unternehmensführungssystems

24. Die Institute und Wertpapierfirmen sollten Angaben zu ihrem Unternehmensführungssystem machen. Zum Zweck des Vergleichs der Diversitätspraktiken sollte sich die Unterscheidung auf ein monistisches System (eingliedriges System) oder ein dualistisches System (zweigliedriges System) der Leitungsorgane beschränken. Hybride Systeme sollten diesen Systemen gemäß den nachfolgenden Buchstaben a und b zugeordnet werden, unabhängig davon, ob zusätzliche geschäftsführende Ausschüsse, Prüfungs-, Vergütungs- oder Nominierungsausschüsse vorhanden sind oder ob bestimmte Entscheidungen direkt von den Anteilseignern und nicht vom Leitungsorgan getroffen werden.
 - a. Ein monistisches System sollte als ein System verstanden werden, bei dem alle Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion und alle Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion ein Leitungsorgan bilden, das für die Festlegung der Strategie, der Ziele und der allgemeinen Ausrichtung des Instituts

³ 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.

verantwortlich ist. In Fällen, in denen zusätzlich zu dieser monistischen Struktur eine obligatorische Geschäftsleitung vorhanden ist, sollten Institute und Wertpapierfirmen dennoch als Unternehmen mit einer eingliedrigen Struktur betrachtet werden.

- b. Unter einem dualistischen System ist ein System zu verstehen, bei dem das Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion (geschäftsführende Direktoren, einschließlich des Geschäftsführers) ein von dem Organ getrenntes Organ bildet, das nur aus den Mitgliedern des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion (nicht geschäftsführende Direktoren) besteht, d. h. ein eingliedriges Leitungsorgan ist nicht vorhanden.

6. Spezifikationen für die Übermittlung von Daten über Mitglieder des Leitungsorgans

- 25. Werden Daten über den Geschäftsführer angefordert, so sollten in dieser Kategorie nur Daten zum Geschäftsführer gemeldet werden. Daten zu stellvertretenden Geschäftsführern sollten unter der Kategorie „geschäftsführende Direktoren“ gemeldet werden. Wenn keiner der geschäftsführenden Direktoren die Funktion des Geschäftsführers innehat, sollten alle Daten zu den geschäftsführenden Direktoren unter der Kategorie „geschäftsführende Direktoren“ gemeldet werden.
- 26. Wenn Daten für geschäftsführende Direktoren bereitzustellen sind, sollten diese Informationen folgende Angaben umfassen:
 - a. die Mitglieder des Leitungsorgans, die geschäftsführende Funktionen ausüben und für die tatsächliche Leitung des Instituts oder der Wertpapierfirma verantwortlich sind;
 - b. die Personen, die die Geschäfte im Einklang mit Artikel 13 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU im Falle eines Instituts oder gemäß Artikel 9 Absatz 6 der Richtlinie 2014/65/EU im Falle einer Wertpapierfirma tatsächlich führen, unabhängig davon, ob sie Mitglieder des nach nationalem Gesellschaftsrecht benannten Leitungs- oder Verwaltungsorgans sind oder nicht.
- 27. Werden Daten über den Vorsitzenden angefordert, so sollten in dieser Kategorie nur Daten zum Vorsitzenden gemeldet werden, wenn der Vorsitzende dem Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion angehört, Daten zu stellvertretenden Vorsitzenden sollten nur unter der Kategorie „nicht geschäftsführende Direktoren“ gemeldet werden. Hat keiner der nicht geschäftsführenden Direktoren eine Funktion als Vorsitzender inne, sollten alle Daten unter der Kategorie „nicht geschäftsführende Direktoren“ gemeldet werden. Die Daten zu einem Vorsitzenden des Leitungsorgans, der auch geschäftsführende Funktionen wahrnimmt, sollten nur unter der Kategorie der geschäftsführenden Direktoren gemeldet werden.
- 28. Wenn Daten für nicht geschäftsführende Direktoren bereitzustellen sind, sollten diese Informationen die folgenden gesondert ausgewiesenen Angaben umfassen:

- a. Mitglieder des Leitungsorgans, die für die Beaufsichtigung und Überwachung der Entscheidungen des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion zuständig sind, ohne geschäftsführende Aufgaben wahrzunehmen;
 - b. gegebenenfalls Arbeitnehmervertreter, die Mitglieder des Leitungsorgans sind.
- 29. Die Mitglieder des Leitungsorgans sollten dem Geschlecht zugeordnet werden, dem sie sich zugehörig fühlen. Dabei zählen alle Geschlechter, die nicht männlich oder weiblich sind, zur Kategorie eines dritten Geschlechts, das als nicht-binär bezeichnet wird.
- 30. Wenn ein geschäftsführender Direktor die Position des Vorsitzenden eines eingliedrigen Leitungsorgans innehat, sollten die Informationen über diesen Direktor nur unter der Kategorie „geschäftsführender Direktor“ bereitgestellt werden, auch was die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles betrifft.

7. Spezifikationen für die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

- 31. Die zuständigen Behörden sollten von Instituten und Wertpapierfirmen auf Einzelbasis Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle erheben, angegeben als Prozentsatz der Differenz zwischen der durchschnittlichen Vergütung von weiblichen und männlichen Mitgliedern des Leitungsorgans und der Differenz zwischen nicht-binären und männlichen Mitgliedern des Leitungsorgans auf der Grundlage des Mittelwerts und des Medians der Vergütung jeweils getrennt für die geschäftsführenden Direktoren, die nicht geschäftsführenden Direktoren und Arbeitnehmervertreter.
- 32. Zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sollten die Institute und Wertpapierfirmen den Gesamtbetrag der Bruttojahresvergütung als Summe der festen und der variablen Vergütung vor Steuern bestimmen, wobei Folgendes zu berücksichtigen ist:
 - a. Es sollte der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für alle Leistungszeiträume, die während des Geschäftsjahres endeten, zugrunde gelegt werden. Dies sollte eine variable Vergütung auf der Grundlage nicht revolvierender mehrjähriger Leistungszeiträume einschließen. Im Geschäftsjahr ausgezahlte Beträge (z. B. anteilsmäßig), die in früheren Geschäftsjahren gewährt wurden, sollten nicht berücksichtigt werden.
 - b. Eine garantierte variable Vergütung (z. B. Willkommensbonus), Vergütungspakete im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen aus Verträgen in früheren Beschäftigungsverhältnissen und Abfindungen (z. B. sofern der Vertrag eines Mitarbeiters am Ende des Geschäftsjahres noch nicht beendet wurde) sollten nicht in die Berechnung einfließen.

- c. Nicht-monetäre Leistungen (z. B. Dienstwagen, zinsfreie Darlehen, kostenloser Betriebskindergarten) sollten zu ihrem steuerlichen monetären Gegenwert berücksichtigt werden.
 - d. Regelmäßige Einzahlungen in das Altersversorgungssystem und die Krankenversicherung für alle Mitarbeiter sollten unberücksichtigt bleiben. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sollten einbezogen werden.
 - e. Entschädigungen für die Teilnahme an Sitzungen des Leitungsorgans sollten ausschließlich für die Mitglieder des Leitungsorgans in der Aufsichtsfunktion berücksichtigt werden, wenn diese auch die unter den Buchstaben a bis d dieses Absatzes aufgeführten Elemente erhalten. Werden keine anderen Zahlungen geleistet, so findet Absatz 33 Anwendung. Entschädigungen für die Teilnahme an Ausschüssen des Leitungsorgans sollten nicht berücksichtigt werden.
33. Erhalten nicht geschäftsführende Direktoren oder Arbeitnehmervertreter nur für ihre Funktion eine Vergütung in Form einer festen Tagespauschale, sollte bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles als Betrag die Vergütung für **einen** Tag herangezogen werden, und zwar unabhängig von der Anzahl der Tage, für die während des Geschäftsjahres eine Vergütung gezahlt wurde, anstatt die Vergütung gemäß Absatz 32 zu berechnen.
34. Bei Arbeitnehmervertretern sollten nur die Beträge berücksichtigt werden, die ihnen für ihre Funktion als Mitglied des Leitungsorgans gewährt wurden.
35. Hat ein Mitglied des Leitungsorgans nur für einen Teil des Geschäftsjahres eine Vergütung erhalten, so sollte die erhaltene Vergütung auf den Betrag hochgerechnet werden, der der gesamten jährlichen Bruttovergütung entsprochen hätte, wenn dieses Mitglied für das gesamte Geschäftsjahr eine Vergütung erhalten hätte. Gleiches sollte für teilzeitbeschäftigte Mitglieder gelten.
36. Personen die am Ende des Geschäftsjahres kein Mitglied des Leitungsorgans mehr waren, sollten nicht in die Berechnung einbezogen werden, und ihre Vergütung sollte bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden.
37. Die Institute und Wertpapierfirmen sollten bei der Berechnung des in Anhang XI zu meldenden Mittelwerts und des Medians der Vergütung die folgenden Anweisungen befolgen:
- a. Getrennt nach geschäftsführenden Direktoren, nicht geschäftsführenden Direktoren und Arbeitnehmervertretern sollte die Vergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans dem jeweiligen Geschlecht zugeordnet werden.
 - b. Die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Vergütung der Mitarbeiter sollte nach dem Betrag beginnend mit dem niedrigsten Betrag angeordnet werden.

- c. Es sollten jeweils der Median und der Mittelwert der Vergütung für männliche, weibliche und nicht-binäre geschäftsführende Direktoren, nicht geschäftsführende Direktoren und Arbeitnehmervertreter berechnet werden.
- 38. Der Mittelwert sollte als Summe der Vergütung geteilt durch die Zahl der Direktoren in der jeweiligen Kategorie gemäß Absatz 37 Buchstabe c berechnet werden.
- 39. Der gemäß Absatz 37 Buchstabe c zu berechnende Median ist die mittlere Zahl der Verteilung der Vergütungen gemäß Absatz 37 Buchstabe b. Im Falle einer geraden Zahl von Direktoren innerhalb einer Kategorie ist der Median der Mittelwert der beiden mittleren Zahlen.
- 40. Die Institute und Wertpapierfirmen sollten für jede der in Anhang XI aufgeführten Kategorien das geschlechtsspezifische Lohngefälle wie folgt berechnen:
 - a. Differenz zwischen der mittleren Vergütung von Männern und Frauen, geteilt durch die mittlere Vergütung der Männer.
 - b. Differenz zwischen dem Median der Vergütung von Männern und Frauen, geteilt durch den Median der Vergütung der Männer.
 - c. Differenz zwischen der mittleren Vergütung von Männern und nicht-binären Mitgliedern der Leitungsorgane, geteilt durch die mittlere Vergütung der Männer.
 - d. Differenz zwischen dem Median der Vergütung von Männern und nicht-binären Mitgliedern der Leitungsorgane, geteilt durch den Median der Vergütung der Männer.
- 41. Wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen männlichen und weiblichen Mitgliedern oder das Lohngefälle zwischen männlichen und nicht-binären Mitgliedern der Leitungsorgane nicht berechnet werden kann, da die Kategorie nicht beide Geschlechter umfasst, sollten die Institute und Wertpapierfirmen anstelle der Berechnung des Prozentsatzes den Wert „N/A“ (nicht verfügbar) angeben.
- 42. Wenn die Vergütung für den jeweiligen Meldestichtag zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung noch nicht final festgelegt wurde, sollten die Institute und Wertpapierfirmen das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf der Grundlage der besten verfügbaren Informationen und unter Berücksichtigung der vorgeschlagenen variablen Vergütung melden.

8. Datenqualität

- 43. Vor der Übermittlung von Daten an ihre zuständigen Behörden sollten Institute und Wertpapierfirmen die Vollständigkeit und Plausibilität der Daten prüfen und erforderliche Korrekturen vornehmen. Gleiches sollte für die zuständigen Behörden gelten, bevor sie die Daten an die EBA übermitteln.
- 44. Die zuständigen Behörden sollten auf Aufforderung der EBA so schnell wie möglich berichtigte Daten oder Erläuterungen zu unstimmigen Daten bereitstellen.

45. Im Rahmen der Datenqualitätsprüfungen sollten die zuständigen Behörden Folgendes überprüfen:

- a. dass die Meldebögen vollständig und auf Einzelbasis ausgefüllt wurden;
- b. die korrekte Angabe der Unternehmensführungssysteme;
- c. die richtige Auswahl der Größenkategorie durch das Institut;
- d. die korrekte Auswahl, falls ein Institut als bedeutend oder nicht bedeutend eingestuft wird, und
- e. die Plausibilität der Zahl der Direktoren unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Daten auf Einzelbasis zur Verfügung gestellt werden sollten.

46. Bei der Übermittlung der Daten zum Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Diversität 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“)⁴ in der geltenden Fassung entsprechen, sowie den Instituten und Wertpapierfirmen technische Spezifikationen bereitstellen, die für eine fortlaufende Erfüllung des EUCLID-Beschlusses erforderlich sind.

4

https://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