

EBA/GL/2022/07

---

30. Juni 2022

---

## Leitlinien

---

für den Vergleich der  
Vergütungspraktiken und des  
geschlechtsspezifischen Lohngefälles  
gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034

# Einhaltung der Leitlinien und Meldepflichten

---

## Status dieser Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010<sup>1</sup> herausgegeben wurden. Gemäß Artikel 16 Artikel 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 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 Anforderungen nicht nachkommt. Die Meldungen sind unter Verwendung des auf der Website der EBA abrufbaren Formulars mit dem Betreff „EBA/GL/2022/07“ zu übermitteln. Die Mitteilungen 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.

---

<sup>1</sup> 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 34 der Richtlinie (EU) 2019/2034 von ausgewählten Wertpapierfirmen den zuständigen Behörden für einen Vergleich der Vergütungstrends und -praxis bereitzustellenden Informationen präzisiert, dies schließt auch Informationen ein, die gemäß Artikel 51 Unterabsatz 1 Buchstaben c und d der Verordnung (EU) 2019/2033 („Daten zur Vergütung“) offenzulegen sind, sowie die für einen Vergleich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu übermittelnden Informationen („Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle“).
6. In diesen Leitlinien wird festgelegt, wie die zuständigen Behörden die Daten zur Vergütung und zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (gemeinsam als „Vergleichsdaten“ bezeichnet) von Wertpapierfirmen einholen und wie sie die Vergleichsdaten anschließend an die EBA übermitteln.

## Anwendungsbereich

7. Unbeschadet Absatz 8 sollten die Vergleichsdaten auf Einzelebene erhoben und an die EBA übermittelt werden.
8. Sofern Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2034 Anwendung findet, sollten die Daten zur Vergütung nur auf der in diesem Artikel festgelegten Konsolidierungsebene erhoben und an die EBA übermittelt werden.

## Adressaten

9. Diese Leitlinien richten sich an zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 (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 Wertpapierfirmen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2014/65/EG sind und für die die Artikel 25 und 34 der Richtlinie (EU) 2019/2034 gelten („Wertpapierfirmen“).

## Begriffsbestimmungen

10. Sofern nicht anders angegeben, haben die in der Richtlinie (EU) 2019/2034, der Verordnung (EU) 2019/2033 und in den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie (EU) 2019/2034 verwendeten und definierten Begriffe in den vorliegenden Leitlinien dieselbe Bedeutung.

# Umsetzung

---

## Geltungsbeginn

11. Diese Leitlinien gelten ab dem 31. Dezember 2022.

## Übergangsregelungen

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

# Leitlinien für den Vergleich der Vergütungspraktiken und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034

---

## 1. Kreis der Wertpapierfirmen, die der Erhebung hinsichtlich der Daten zur Vergütung unterliegen

13. Die zuständigen Behörden sollten mindestens die Daten zur Vergütungen der drei größten Wertpapierfirmen gemessen an den Gesamtaktiva in ihren Mitgliedstaaten erheben und der EBA übermitteln, wobei, soweit möglich, eine Abdeckung von mindestens 50 % der aggregierten Gesamtaktiva aller Wertpapierfirmen in dem betreffenden Mitgliedstaat sichergestellt werden sollte. Diese Daten sollten keine Wertpapierfirmen einschließen, die Tochterunternehmen von Wertpapierfirmen sind, für die Daten auf konsolidierter Ebene erhoben werden.

## 2. Kreis der Wertpapierfirmen, die der Erhebung der Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle unterliegen

14. Die zuständigen Behörden sollten Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf Einzelbasis von denjenigen Wertpapierfirmen erheben, von denen sie Daten zur Vergütung erheben und an die EBA übermitteln, d. h. von den Wertpapierfirmen, die für die Konsolidierung von Daten gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 zuständig sind, oder den einzelnen Wertpapierfirmen, die in der Stichprobe für den Vergütungsvergleich enthalten sind und für welche die Artikel 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 gelten.

15. Die zuständigen Behörden sollten auf Einzelebene Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle von den Wertpapierfirmen erheben, die, ohne Berücksichtigung der Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion, mindestens 50 Mitarbeiter haben. Bei der Anwendung dieses Absatzes sollten sich die zuständigen Behörden bemühen, Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle von mindestens fünf Wertpapierfirmen, für die der Artikel 32 Absatz 1 Buchstaben j und l sowie der Artikel 32 Absatz 3 Unterabsatz 3 der Richtlinie (EU) 2019/2034 gelten, sowie von mindestens fünf Wertpapierfirmen einzuholen, für die diese Bestimmungen gemäß der Ausnahmeregelung in Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a dieser Richtlinie nicht gelten.

## 3. Übermittlung der Daten durch die Wertpapierfirmen an die zuständigen Behörden

16. Um den zuständigen Behörden die Erhebung der Daten zur Vergütung gemäß diesen Leitlinien und ihre Übermittlung an die EBA zu ermöglichen, sollten die Wertpapierfirmen, auf die Abschnitt 1

Bezug genommen wird, den zuständigen Behörden bis zum 15. Juni jedes Kalenderjahres folgende Informationen übermitteln:

- a. Informationen über die Vergütung aller Mitarbeiter, wie in Anhang I dargelegt;
  - b. zusätzliche Informationen über die Vergütung identifizierter Mitarbeiter, wie in Anhang II und Anhang III dargelegt; und
  - c. Informationen über Ausnahmen gemäß Anhang IV.
17. Um es den zuständigen Behörden zu ermöglichen, Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Einklang mit diesen Leitlinien zu erheben und der EBA zu übermitteln, sollten die Wertpapierfirmen, auf die in Abschnitt 2 Bezug genommen wird, den zuständigen Behörden alle drei Jahre bis zum 15. Juni – beginnend 2024 für das Geschäftsjahr 2023 – die in Anhang V aufgeführten Informationen auf Einzelebene übermitteln.

## 4. Übermittlung der Vergleichsdaten durch die zuständigen Behörden an die EBA

### 4.1. Vorbereitung der Datenübermittlung an die EBA durch die zuständigen Behörden

18. Die zuständigen Behörden sollten der EBA bis zum 31. März des Kalenderjahres, das auf das Jahr folgt, für das die Daten zu erheben sind, die Liste der Wertpapierfirmen übermitteln, die in
- a. den Vergütungsvergleich und
  - b. den Vergleich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles aufgenommen werden sollten.
19. Änderungen an der Stichprobe der Wertpapierfirmen sollten möglichst vermieden werden, damit sichergestellt wird, dass die Stichprobe gleichbleibt und Änderungen der Praktiken der Wertpapierfirmen ermittelt werden können. Für die Zwecke des Absatzes 18 sollten die zuständigen Behörden die EBA über etwaige Änderungen im Vergleich zur vorhergehenden Datenerhebung informieren, dies schließt auch Änderungen der Namen von Wertpapierfirmen oder ihrer Rechtsträgerkennung (LEI) ein. Die zuständigen Behörden sollten die Wertpapierfirmen rechtzeitig davon in Kenntnis setzen, dass sie für die Teilnahme an den Datenerhebungen ausgewählt wurden.
20. Nach einer Mitteilung der EBA sollten die zuständigen Behörden die Wertpapierfirmen 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.

## 4.2. Übermittlung der Daten an die EBA

21. Nach Überprüfung der Vollständigkeit, Richtigkeit und Plausibilität der Daten im Einklang mit den vorliegenden Leitlinien und etwaiger weiterer von der EBA bereitgestellter technischer Spezifikationen sollten die zuständigen Behörden die Vergleichsdaten 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 2024 für das Geschäftsjahr 2023.

## 5. Allgemeine Spezifikationen für alle zu meldenden Vergleichsdaten

22. Bei der Übermittlung der Vergleichsdaten gemäß den Abschnitten 3 und 4 sollten die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden die allgemeinen Spezifikationen und die Qualitätsanforderungen an die Daten gemäß diesem Abschnitt und Abschnitt 9 sowie die zusätzlichen Spezifikationen in den Abschnitten 6, 7 und 8 anwenden.
23. 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 Europäische Kommission im Dezember des Meldejahres für Finanzplanung und Haushalt verwendet hat.<sup>2</sup>
24. Es sind die vollen Euro-Werte zu übermitteln, d.h. Auf- oder Abrundungen sind nicht zulässig (also 1 234 567,00 EUR anstatt 1,2 Mio. EUR).
25. 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 im Jahr „20yy“ endet, die Daten im Jahr „20yy+1“ übermittelt. Die Zuordnung der Beträge zur festen und zur variablen Komponente der Vergütung sollte im Einklang mit Abschnitt 7 der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie (EU) 2019/2034<sup>3</sup> erfolgen.

## 6. Zusätzliche Spezifikationen für die Daten zur Vergütung

26. Die Zahl der Mitarbeiter sollte wie zum Ende des Geschäftsjahres festgelegt übermittelt werden (d. h. Mitarbeiter, die während des Geschäftsjahres ausgeschieden sind, werden nicht mitgezählt, während Mitarbeiter, die im Geschäftsjahr eingestellt wurden unter Berücksichtigung ihrer vertraglichen Arbeitszeitregelungen erfasst werden).
  - 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 Änderungen

---

<sup>2</sup> 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/inforeuro/inforeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm) abgerufen werden.

<sup>3</sup> Die Leitlinien wurden veröffentlicht unter: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

der Zahl der Mitarbeiter im Laufe des Jahres sowie unter Berücksichtigung des Gesamtbetrags der in dem Jahr gewährten Vergütung verwendet werden.

- b. Wenn die Zahl der Mitarbeiter in Form von Vollzeitäquivalenten anzugeben ist, sollte 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).
27. Für die Zwecke der Anhänge II und III sind unter identifizierten Mitarbeitern die in Buchstabe a spezifizierten Mitarbeiter zu verstehen, sofern die Wertpapierfirmen Daten auf Einzelbasis übermitteln, und gelten die Mitarbeiter nach Buchstabe b als identifizierte Mitarbeiter, sofern die Wertpapierfirmen Daten auf konsolidierter Basis im Einklang mit Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 übermitteln, wobei die Mitglieder des Leitungsorgans von Tochterunternehmen unter den Geschäftsbereichen und nicht unter der Funktion „Leitungsorgan“ zu melden sind.
  - a. Identifizierte Mitarbeiter sind Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder auf die von ihr verwalteten Vermögenswerte auf Einzelbasis aufweisen.
  - b. Für die Angabe der identifizierten Mitarbeiter werden folgende Mitarbeiter zusammengerechnet:
    - i. identifizierte Mitarbeiter in Wertpapierfirmen, die zum aufsichtlichen Konsolidierungskreis gehören und selbst den Vergütungsvorschriften gemäß den Artikeln 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 unterliegen, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter auf Einzel- oder konsolidierter Ebene identifiziert werden, und
    - ii. identifizierte Mitarbeiter in anderen Unternehmen, für die die Artikel 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 nur auf konsolidierter Ebene gelten, mit Blick auf die Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Wertpapierfirma oder die von ihr verwalteten Vermögenswerte auf konsolidierter Basis aufweisen.
28. Sofern in den Anhängen zu diesen Leitlinien nicht anders angegeben, sollten die Angaben zu der für das Geschäftsjahr gewährten Vergütung die für das betreffende Jahr, d. h. das Geschäftsjahr vor dem Meldejahr, gewährte feste und variable Bruttovergütung umfassen.
29. Die Zuordnung der gemeldeten Beträge zur festen und zur variablen Komponente der Vergütung sollte im Einklang mit Abschnitt 7 der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie (EU) 2019/2034 erfolgen.
30. Zu versteuernde nicht-monetäre Vergütungsbestandteile sollten mit ihrem monetären Gegenwert berücksichtigt und als „sonstige Positionen“ einer Vergütung gemeldet werden.
31. Nur die für das Geschäftsjahr der Meldung gewährten Beträge der variablen Vergütung, die zurückbehalten wurden, sollten unter der Position „Davon: zurückbehalten“ in Anhang II

ausgewiesen werden. Eine zurückbehaltene variable Vergütung für frühere Zeiträume sollte unter den zusätzlichen Informationen in Anhang II angegeben werden.

32. Abfindungen, eine garantierte variable Vergütung und freiwillige Altersversorgungsleistungen sollten in den Gesamtwert der variablen Vergütung in Anhang II und unter der entsprechenden Unterkategorie aufgenommen werden. Die Beträge sollten zudem in den spezifischen Zeilen im Abschnitt zu den zusätzlichen Informationen in Anhang II ausgewiesen werden.
33. Wenn identifizierte Mitarbeiter vor dem Ende des Geschäftsjahres aus der Wertpapierfirma ausgeschieden sind, sollte die für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung, einschließlich Abfindungen und aller anderen Formen einer Vergütung, 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 der Wertpapierfirma während des Geschäftsjahres aufgenommen haben, sollten unter Berücksichtigung ihrer vertraglichen Arbeitszeitregelungen in die Zahl der identifizierten Mitarbeiter aufgenommen werden (z. B. in Vollzeit tätige Mitarbeiter, die während des Geschäftsjahres eingestellt wurden, werden am Ende des Geschäftsjahres immer mit „1“ berücksichtigt), und die diesen identifizierten Mitarbeitern für das Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung sollte übermittelt werden.
34. Für die Zwecke der Tabellen in Anhang I und in Anhang II sollten die Mitarbeiter der Funktion oder dem Geschäftsbereich zugeordnet werden, in der oder dem sie den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit ausüben. Der volle Betrag der Vergütung, der dem jeweiligen Mitarbeiter in der Gruppe oder in der Wertpapierfirma gewährt wurde, sollte nach Funktion oder Geschäftsbereich aufgeschlüsselt werden.
35. Bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu Geschäftsbereichen und Mitarbeiterkategorien sollten die Wertpapierfirmen 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. Die Wertpapierfirmen sollten die Mitglieder der Leitungsorgane von Tochterunternehmen in Anhang II der Kategorie „Sonstige identifizierte Mitarbeiter“ und in Anhang I und Anhang III den jeweiligen Geschäftsbereichen zuordnen.
  - b. Zum „Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion“ sollten die Mitglieder des Leitungsorgans auf der höchsten Konsolidierungsebene zählen, die für dessen Leitungsfunktionen verantwortlich sind (d. h. geschäftsführende Direktoren). Die Wertpapierfirmen sollten die Mitglieder der Leitungsorgane von Tochterunternehmen in Anhang II der Kategorie „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ und in Anhang I und Anhang III den jeweiligen Geschäftsbereichen zuordnen.
  - c. „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ sind die in Artikel 3 Absatz 1 Nummer 27 der Richtlinie (EU) 2019/2034 definierten Mitarbeiter, die nicht Mitglieder des Leitungsorgans auf höchster Konsolidierungsebene sind.

- d. Mitarbeiter, die weder „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ noch Mitglieder des Leitungsorgans sind, sollten unter „Sonstige identifizierte Mitarbeiter“ gemeldet werden.
  - e. „Handel für eigene Rechnung, Emission oder Platzierung von Instrumenten“ sollte die Dienstleistungen und Tätigkeiten gemäß Anhang I Abschnitt A Nummern 3, 6 und 7 der Richtlinie 2014/65/EU<sup>4</sup> einschließen.
  - f. „Anlageberatung und Auftragsausführung“ sollte die Dienstleistungen und Tätigkeiten gemäß Anhang I Abschnitt A Nummern 1, 2 und 5 der Richtlinie 2014/65/EU einschließen.
  - g. „Portfoliomanagement“ sollte die Dienstleistungen und Tätigkeiten gemäß Anhang I Abschnitt A Nummer 4 der Richtlinie 2014/65/EU sowie Mitarbeiter einschließen, die Vermögenswerte in Tochterunternehmen verwalten, die Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) oder Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFM) sind, die der Anwendung der Artikel 30 und 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 auf konsolidierter Basis unterliegen.
  - h. „Betrieb eines MTF/OTF“ sollte die Dienstleistungen und Tätigkeiten gemäß Anhang I Abschnitt A Nummern 8 und 9 der Richtlinie 2014/65/EU einschließen.
  - i. „Unabhängige Kontrollfunktionen“ sollten nur Mitarbeiter in unabhängigen Funktionen für Risikomanagement, Compliance und Innenrevision nach den Erläuterungen in den EBA-Leitlinien zur internen Governance<sup>5</sup> umfassen.
  - j. „Alle sonstigen Mitarbeiter“ umfasst Mitarbeiter, die zu keiner der unter den Buchstaben a bis i beschriebenen Kategorien zählen.
36. Eine variable Vergütung, die anhand von mehrjährigen Bemessungszeiträumen gewährt wurde, die nicht jedes Jahr wiederkehren, d. h. wenn eine Wertpapierfirma nicht alljährlich einen neuen mehrjährigen Bemessungszeitraum beginnt, sollten für die Zwecke von Anhang II vollständig dem Gesamtbetrag der variablen Vergütung des Geschäftsjahres zugeordnet werden, in dem die Vergütung gewährt wurde, ungeachtet des Zeitpunktes, zu dem die variable Vergütung tatsächlich ausgezahlt wurde, oder der Dauer des Leistungszeitraums. Der Betrag dieser variablen Vergütung sollte zudem in die zusätzlichen Informationen in Anhang II einbezogen werden.
37. Wertpapierfirmen, die nicht unter Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 fallen, sollten in Anhang II die feste und die variable Vergütung von identifizierten Mitarbeitern angeben, für die die Ausnahme gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe b dieser Richtlinie gilt.

---

<sup>4</sup> Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente sowie zur Änderung der Richtlinien 2002/92/EG und 2011/61/EU.

<sup>5</sup> EBA-Leitlinien zur internen Governance gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034, Abschnitt 15.

## 7. Zusätzliche Spezifikationen für die Übermittlung von Informationen über Ausnahmen in Anhang IV

38. Die Wertpapierfirmen sollten in Anhang IV angeben, ob sie den Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 bezüglich der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Instrumenten und im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen unterliegen, und die geforderten Angaben zu den identifizierten Mitarbeitern machen, auf die diese Ausnahmen angewandt werden.
39. Die Ausnahmen gemäß Artikel 32 Absatz 4 der Richtlinie (EU) 2019/2034 sollten als angewandt gelten, wenn die Wertpapierfirma, für die die Ausnahme gilt, beschließt, die Mindestanforderungen hinsichtlich des Anteils, der gemäß Artikel 32 Absatz 1 dieser Richtlinie zurückzubehalten oder in Instrumenten auszuzahlen ist, nicht anzuwenden (beispielsweise wird eine Ausnahme 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).

## 8. Zusätzliche Spezifikationen für die Übermittlung von Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in Anhang V

40. Wertpapierfirmen, die am Vergleich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle teilnehmen, sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf Einzelbasis unter Berücksichtigung aller Mitarbeiter berechnen, dies schließt Mitarbeiter ein, die in Zweigniederlassungen im selben Mitgliedstaat tätig sind und die ihre Geschäftstätigkeit vorwiegend in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem die Wertpapierfirma ihren Sitz hat. Mitarbeiter, die hauptsächlich in Zweigniederlassungen in einem anderen Mitgliedstaat oder einem Drittland tätig sind, sollten in die Berechnung nicht einbezogen werden.
41. Die Wertpapierfirmen sollten eine Liste aller Mitarbeiter erstellen und im Einklang mit den folgenden Kriterien bestimmen, welche Mitarbeiter in die Berechnung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle 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 der Wertpapierfirma 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 aufeinander folgenden Monaten gelten.

- c. Mitarbeiter, die während der letzten drei Monate des Geschäftsjahres eingestellt wurden, sollten bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt werden.
  - 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, sofern sie Arbeitnehmervertreter sind.
  - f. Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion, die Arbeitnehmervertreter sind, sollten bei der Berechnung als Mitarbeiter berücksichtigt werden und nur in die Berechnung für identifizierte Mitarbeiter aufgenommen werden, wenn sie identifizierte Mitarbeiter auf der Grundlage der Funktion sind, die sie als Mitarbeiter ausüben.
42. 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 Wertpapierfirmen sollten die Jahresbruttovergütung der Mitarbeiter auf der Basis von Vollzeitäquivalenten für die Berechnung zugrunde legen. Gemäß den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik sollten die Wertpapierfirmen 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.
43. Für jeden Mitarbeiter, der in die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gemäß Absatz 40 einzubeziehen ist, sollte die Wertpapierfirma 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.
  - d. Eine garantierte variable Vergütung (Willkommensbonus) und Abfindungen (z. B. sofern der Vertrag eines Mitarbeiters am Ende des Geschäftsjahres 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 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 Wertpapierfirmen 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).

44. Die Wertpapierfirmen sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle für alle Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter, die auf Einzelbasis identifiziert werden) und gesondert für ihre identifizierten Mitarbeiter berechnen. Die Wertpapierfirmen sollten im Einklang mit dem nationalen Recht und der DSGVO alle zumutbaren Bemühungen unternehmen, um das Geschlecht ihrer Mitarbeiter zu bestimmen. Die Wertpapierfirmen können Mitarbeiter unberücksichtigt lassen, deren Geschlecht nicht bestimmt werden kann.
45. Wertpapierfirmen mit mindestens 250 Mitarbeitern sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle für jedes Quartil ihrer Gesamtvergütung und insgesamt ermitteln. Wertpapierfirmen mit weniger als 250 Mitarbeitern sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle nur auf der Grundlage der Gesamtzahlen für alle Mitarbeiter übermitteln. Wertpapierfirmen mit mindestens 250 identifizierten Mitarbeitern sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle für jedes Quartil ihrer Gesamtvergütung und insgesamt ermitteln. Wertpapierfirmen mit weniger als 250 identifizierten Mitarbeitern sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle nur auf der Grundlage der Gesamtzahlen für identifizierte Mitarbeiter übermitteln.
46. Die Wertpapierfirmen sollten das geschlechtsspezifische Lohngefälle mit Blick auf den Anteil jedes Geschlechts als Prozentsatz der männlichen und der weiblichen Mitarbeiter auf der Grundlage der Gesamtzahl aller Mitarbeiter bzw. aller identifizierter Mitarbeiter – sofern anwendbar gemäß Absatz 45 pro Quartil – berechnen, wobei 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 sollten.
47. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf der Grundlage der Bruttovergütung sollte als Differenz zwischen der Vergütungshöhe von männlichen und weiblichen Mitarbeitern 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.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in Prozent = (durchschnittliche Vergütung von Männern – durchschnittliche Vergütung von Frauen) \* 100 / durchschnittliche Vergütung von Männern.

48. Die Wertpapierfirmen 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 45 anwendbar ist, in Quartile aufgeteilt werden.
- d. Es sollten der Median und der Mittelwert der Vergütung für alle männlichen und weiblichen Mitarbeiter sowie gesondert für männliche und weibliche identifizierte Mitarbeiter berechnet werden – insgesamt, und sofern Absatz 45 Anwendung findet, für jedes Quartil.

49. 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 V der Wert „k. A.“ zugewiesen werden; wenn es nur männliche Mitarbeiter gibt, sollte als Ergebnis „100,00 %“ ausgewiesen werden.

## 9. Qualität der Daten

50. Vor der Meldung der Daten an die zuständige Behörde bzw. ihrer Übermittlung an die EBA sollten die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden die Vollständigkeit und Plausibilität der gemeldeten Vergleichsdaten kontrollieren, wobei die Spezifikationen in Anhang VI zu beachten sind.

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

52. Die Wertpapierfirmen und zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass die Summe der Unterpositionen der variablen und festen Vergütung den Gesamtbeträgen entspricht.

53. Bei der Kontrolle der Plausibilität der Vergleichsdaten sollten die zuständigen Behörden die Unternehmensgröße und die Zahl der Beschäftigten der Wertpapierfirma sowie das typische Vergütungsniveau berücksichtigen. Werden unstimmmige Daten ermittelt, so sollten diese weiterverfolgt und vor der Übermittlung der Daten berichtet werden.

54. Sofern die Vergleichsdaten unstimmig zu sein scheinen, aber tatsächlich korrekt sind, sollten die zuständigen Behörden die EBA über die Gründe informieren.
55. Die EBA kann die zuständigen Behörden um die Überprüfung von übermittelten Vergleichsdaten ersuchen, die potenzielle Probleme in Bezug auf die Datenqualität aufweisen oder als unstimmig betrachtet werden, oder sie darum bitten, die erforderlichen Informationen für ihre korrekte Auslegung zu übermitteln.
56. Die zuständigen Behörden sollten, sofern notwendig, so schnell wie möglich berichtete Daten oder Erläuterungen zu unstimmigen Daten bereitstellen. Die zuständigen Behörden sollten eng mit der EBA zusammenarbeiten, um dafür zu sorgen, dass der Datensatz für die Analyse spätestens bis zum 30. September des Meldejahres stabil und von guter Qualität ist.
57. Bei der Übermittlung von Vergleichsdaten gemäß den vorliegenden Leitlinien 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“)<sup>7</sup> in der geltenden Fassung entsprechen, sowie den Wertpapierfirmen technische Spezifikationen für die Übermittlung der Vergleichsdaten im Einklang mit diesem Beschluss bereitstellen.

---

<sup>7</sup>[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%2028EUCLID%29.pdf](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%2028EUCLID%29.pdf)

## Anhang I – Allgemeine Informationen und Informationen über die Vergütung aller Mitarbeiter in Wertpapierfirmen

<b>Name der Wertpapierfirma</b>					Name			
Höchstwert für das Verhältnis zwischen dem variablen und dem festen Bestandteil der Vergütung, das in den internen Richtlinien der Wertpapierfirma festgelegt ist					Prozentsatz			
Nimmt die Wertpapierfirma die Ausnahme gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 auf institutioneller Ebene in Anspruch?					Ja/nein			
Die Wertpapierfirma ist ein Tochterunternehmen eines EU-Mutterkreditinstituts, das der Richtlinie 2013/36/EU unterliegt.					Ja/nein			
Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N)					Jahr			
	<b>Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion</b>	<b>Leitungsorgan – Leitungsfunktion</b>	<b>Handel auf eigene Rechnung, Emission oder Platzierung von Instrumenten</b>	<b>Anlageberatung und Auftragsausführung</b>	<b>Portfolio-management</b>	<b>Betrieb eines MTF/OTF</b>	<b>Unabhängige Kontrollfunktionen</b>	<b>Alle sonstigen Mitarbeiter</b>
<b>Zahl der Mitarbeiter (pro Kopf)</b>	#	#						
<b>Gesamtzahl der Mitarbeiter in VZÄ<sup>1</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Jahresüberschuss nach Steuern im Jahr N (in EUR)<sup>2</sup></b>	Vollständiger Betrag in EUR (z. B. 123 456 789,00)							
<b>Gesamtbetrag der Dividenden (oder ähnlicher Ausschüttungen), die für</b>								

<sup>1</sup> Die Zahl der Mitarbeiter sollte als Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben werden und auf der Zahl der Mitarbeiter zum Jahresende in Einklang mit ihren jeweiligen Arbeitszeitregelungen beruhen.

<sup>2</sup> Die Jahresüberschüsse nach Steuern basieren auf dem Rechnungslegungsstandard, der zu Zwecken des aufsichtsrechtlichen Meldewesens verwendet wird. Bei Gruppen handelt es sich um den im konsolidierten Abschluss ausgewiesenen Jahresüberschuss (oder -fehlbetrag).

<b>das Jahr N gezahlt wurden (in EUR)</b>								
<b>Gesamtvergütung (in EUR)</b>								
Davon: variable Vergütung (in EUR)								
Davon: feste Vergütung (in EUR)								

## Anhang II – Informationen zur Vergütung identifizierter Mitarbeiter in Wertpapierfirmen

	Name der Wertpapierfirma	Name			
	Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N)	Jahr			
Zeile		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	<b>Zahl der Mitglieder (pro Kopf)</b>				
2	<b>Zahl der identifizierten Mitarbeiter in VZÄ</b>				
3	<b>Gesamtbetrag der festen Vergütung (in EUR) im Jahr N</b>				
4	Davon: monetär				
5	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
6	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
7	Davon: andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe j Ziffer iii der Richtlinie (EU) 2019/2034				
8	Davon: unbare Zahlungsinstrumente, die die Instrumente der verwalteten Portfolios widerspiegeln				
9	Davon: gebilligte alternative Regelungen				
10	Davon: sonstige Positionen				

11	<b>Gesamtbetrag der variablen Vergütung (in EUR) im Jahr N</b>				
12	Davon: monetär				
13	Davon: zurückbehalten				
14	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
15	Davon: zurückbehalten				
16	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
17	Davon: zurückbehalten				
18	Davon: andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe j Ziffer iii der Richtlinie (EU) 2019/2034				
19	Davon: zurückbehalten				
20	Davon: unbare Zahlungsinstrumente, die die Instrumente der verwalteten Portfolios widerspiegeln				
21	Davon: zurückbehalten				
22	Davon: gebilligte alternative Regelungen				
23	Davon: zurückbehalten				
24	Davon: sonstige Positionen				
25	Davon: zurückbehalten				

<b>Zusätzliche Informationen zu den vorstehenden Positionen (sämtliche der nachstehenden Beträge sollten ebenfalls in den Gesamtbetrag der variablen Vergütung aufgenommen werden)</b>					
26	Gesamtbetrag der ausstehenden zurückbehaltenen variablen Vergütung, die für frühere Leistungsperioden und nicht im Jahr N gewährt wurden				
27	Davon: im Geschäftsjahr zu verdienen				
28	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu verdienen				
29	Gesamtbetrag der im Geschäftsjahr vorgenommenen expliziten nachträglichen Leistungsanpassungen auf zuvor gewährte zurückbehaltene variable Vergütung, die im Geschäftsjahr verdient werden sollte				
30	Gesamtbetrag der im Geschäftsjahr vorgenommenen expliziten nachträglichen Leistungsanpassungen auf zuvor gewährte variable Vergütung, die in zukünftigen Geschäftsjahren verdient werden soll				
31	Garantierte variable Vergütung im Jahr N – Gesamtbetrag				
32	Garantierte variable Vergütung im Jahr N – Gesamtzahl der Begünstigten				
33	In früheren Perioden gewährte Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden – Gesamtbetrag				
34	Im Jahr N gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag				
35	Davon: zurückbehaltene Abfindungen, die im Jahr N gewährt wurden				

36	Im Jahr N gewährte Abfindungen – Zahl der Begünstigten				
37	Höchster Abfindungsbetrag, der im Jahr N einer einzelnen Person gewährt wurde				
38	Zahl der Begünstigten von Beiträgen zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen im Jahr N				
39	Gesamtbetrag der Beiträge zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen im Jahr N (in sonstigen Positionen der variablen Vergütung enthalten)				
40	Gesamtbetrag der variablen Vergütung für Mehrjahreszeiträume im Rahmen von Programmen, die nicht jedes Jahr wiederkehren				
41	Für Wertpapierfirmen, für die nicht die Ausnahme gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a auf Unternehmensebene gilt Davon: <b>feste Vergütung</b> einzelner Mitarbeiter, die mindestens eine der Ausnahmen gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe b in Anspruch nehmen				
42	Für Wertpapierfirmen, für die nicht die Ausnahme gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a auf Unternehmensebene gilt Davon: <b>variable Vergütung</b> einzelner Mitarbeiter, die mindestens eine der Ausnahmen gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe b in Anspruch nehmen				

## Anhang III – Informationen zur Vergütung identifizierter Mitarbeiter nach Geschäftsbereich

Name der Wertpapierfirma					Name			
Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N)					Jahr			
	Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsorgan – Leitungs- funktion	Handel auf eigene Rechnung, Emission oder Platzierung von Instrumenten	Anlageberatung und Auftrags- ausführung	Portfolio- management	Betrieb eines MTF/OTF	Unabhängige Kontroll- funktionen	Alle sonstigen Mitarbeiter
Zahl der identifizierten Mitarbeiter (pro Kopf)								
Zahl der identifizierten Mitarbeiter (VZÄ)								
Zahl der „Sonstigen Mitglieder der Geschäftsleitung“								
Zahl der „Sonstigen identifizierten Mitarbeiter“								
Gesamtvergütung (in EUR)								
Davon: variable Vergütung (in EUR)								
Davon: feste Vergütung (in EUR)								

## Anhang IV – Ausnahmen von der Anwendung der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen und in Instrumenten für Wertpapierfirmen gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034

Name der Wertpapierfirma	Name	
Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird (Jahr N):	Jahr	
Angaben zur Verfügbarkeit von Befreiungen	Ausnahme auf unternehmensweiter Basis gemäß Artikel 34 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034	Ausnahme für Mitarbeiter gemäß Artikel 34 Absatz 4 Buchstabe b der Richtlinie (EU) 2019/2034
Wendet die Wertpapierfirma die Ausnahme von der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen oder in Instrumenten gemäß Artikel 34 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 für alle ihre identifizierten Mitarbeiter an? <b>Wird diese Frage mit „Ja“ beantwortet, müssen die nachfolgenden Angaben nicht gemacht werden.</b>	Ja/nein	
<b>Wendet die Wertpapierfirma die Ausnahme von der Anforderung gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe j der Richtlinie (EU) 2019/2034 (Auszahlung in Instrumenten) an?</b>	Ja/nein	Ja/nein
Wenn die Wertpapierfirma 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
<b>Wendet die Wertpapierfirma die Ausnahme von der Anforderung gemäß Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe l der Richtlinie (EU) 2019/2034 (Auszahlung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen) an?</b>	Ja/nein	Ja/nein
Wenn die Wertpapierfirma 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	Kopfzahl 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
<b>Wendet die Wertpapierfirma die Ausnahme von der Anforderung gemäß Artikel 32 Absatz 1, dritter Unterabsatz von Absatz 3 (Ausnahmen in Bezug auf die Auszahlung von freiwilligen Altersversorgungsleistungen in Instrumenten) an?</b>	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 V – Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

<b>Wertpapierfirma (Einzelebene)</b>	Name
<b>Rechtsträgerkennung (LEI)</b>	Nummer
Mitgliedstaat	ISO-Ländercode (z. B. AT, BE, CY)
Jahr	Jahr
Gesamtzahl der Mitarbeiter	Anzahl (nach Köpfen)
Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter	Anzahl (nach Köpfen)

## Geschlechterverhältnis der Mitarbeiter nach Quartil der Vergütungshöhe

<b>Geschlechterverhältnis in den einzelnen Quartilen der Vergütungshöhe</b>	<b>Anzahl männlicher Mitarbeiter in Prozent aller Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl weiblicher Mitarbeiter in Prozent aller Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl männlicher identifizierter Mitarbeiter in Prozent aller identifizierter Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl weiblicher identifizierter Mitarbeiter in Prozent auf der Grundlage aller identifizierter Mitarbeiter</b>
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 VI – Datenqualitätsprüfungen

Die Wertpapierfirmen und zuständige Behörden sollten die folgenden Datenqualitätsprüfungen bezüglich Anhang I und Anhang III anwenden.

### Anhang II:

Zeile	Datenqualitätsprüfungen
1	Die Zahl der unter den Spalten des Leitungsorgans gemeldeten Mitarbeiter sollte als ganze Zahl gemeldet werden.
3	Der Gesamtbetrag der festen Vergütung sollte die Summe der Zeilen 4 bis 10 sein; sofern identifizierte Mitarbeiter gemeldet werden, sollte der Betrag > Null sein.
11	Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung sollte der Summe der Zeilen 12, 14, 16, 18, 20, 22 und 24 entsprechen.
10	Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung sollte nicht niedriger sein als die Summe der garantierten variablen Vergütung und der Abfindungen in den Zeilen 31 und 33.
-	Die Summe der zurückbehaltenen Vergütung in den Zeilen 13, 15, 17, 19, 21, 23 und 25 sollte nicht höher als der Wert in Zeile 11 sein.
	Verhältnis der zurückbehaltenen Vergütung: Die Summe der zurückbehaltenen Vergütung in den Zeilen 13, 15, 17, 19, 21, 23 und 25 sollte höher oder gleich dem 0,4-Fachen des Werts in Zeile 11 nach Abzug der Werte in den Zeilen 31, 34 und 42 sein ( $\geq 0,4 \times \text{Zeile 11} - 31 - 34 - 42$ ).
-	Die Wertpapierfirmen sollten berücksichtigen, dass diese vereinfachte Validierungsregel nur für Zwecke des Vergleichs heranzuziehen ist und sie nicht für eine 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 einzelne Teile der Beträge möglicherweise der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen.
	Diese Validierungsregel gilt nicht für Wertpapierfirmen, in denen für alle identifizierten Mitarbeiter die Ausnahme von der Anforderung zur Auszahlung

von Teilen der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 Anwendung findet.

---

Auszahlung in Instrumenten: Die Summe der Zeilen 14, 16, 18, 2 und 22 sollte höher oder gleich dem 0,5-Fachen des Werts in Zeile 11 nach Abzug der Werte in den Zeilen 31, 34 und 42 sein ( $\geq 0,5 \times (\text{Zeile } 11 - 31 - 34 - 42)$ ).

Die Wertpapierfirmen sollten berücksichtigen, dass diese vereinfachte Validierungsregel nur für die Zwecke des Vergleichs heranzuziehen ist und sie nicht für eine 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 in Instrumenten.

Diese Validierungsregel gilt nicht für Wertpapierfirmen, in denen für alle identifizierten Mitarbeiter die Ausnahme von der Anforderung zur Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034 Anwendung findet.

---

### **Anhang III:**

#### **Datenqualitätsprüfung**

---

Die Zahl der Mitglieder des „Leitungsorgans“ sollte der in Zeile 1 des Anhangs II angegebenen Zahl entsprechen.

---

Die Summe der unter „Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ ausgewiesenen Mitarbeiter sollte der in Zeile 2 in Anhang II für diese Kategorie angegebenen Zahl entsprechen.

---

Die Summe der unter „Sonstige identifizierte Mitarbeiter“ ausgewiesenen Mitarbeiter sollte der in Zeile 2 in Anhang II für diese Kategorie angegebenen Zahl entsprechen.

---

Die Zahl der identifizierten Mitarbeiter für jeden Geschäftsbereich sollte der Summe der Zahl der „Sonstigen Mitglieder der Geschäftsleitung“ und der Zahl der „Sonstigen identifizierten Mitarbeiter“ entsprechen.

---

Die Summe der Gesamtvergütung für alle Geschäftsbereiche sollte der Summe der Werte in Zeile 3 und Zeile 11 in Anhang II für alle Kategorien von Mitarbeitern entsprechen.

---

Die Summe der variablen Vergütung für alle Geschäftsbereiche sollte der Summe der Werte in Zeile 11 in Anhang II für alle Kategorien von Mitarbeitern entsprechen.

---

Die Summe der festen Vergütung für alle Geschäftsbereiche sollte der Summe der Werte in Zeile 3 in Anhang II für alle Kategorien von Mitarbeitern entsprechen.

---