

EBA/GL/2022/06

30/06/2022

Richtsnoeren

inzake de benchmarkexercities voor beloningspraktijken, het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en goedgekeurde hogere percentages overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU

Naleving en rapportageverplichtingen

Status van deze richtsnoeren

1. Dit document bevat richtsnoeren die zijn uitgebracht op grond van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010¹. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 moeten bevoegde autoriteiten en financiële instellingen zich tot het uiterste inspannen om aan de richtsnoeren te voldoen.
2. De richtsnoeren geven weer wat naar opvatting van de EBA passende toezichtpraktijken binnen het Europees Stelsel voor financieel toezicht zijn en hoe het recht van de Unie op een specifiek gebied dient te worden toegepast. Bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, punt 2, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 voor wie richtsnoeren gelden, dienen hieraan te voldoen door deze op passende wijze in hun praktijken te integreren ((bijvoorbeeld door hun wettelijk kader of hun toezichtprocessen aan te passen), ook wanneer richtsnoeren primair tot instellingen zijn gericht.

Rapportageverplichtingen

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010, moeten bevoegde autoriteiten uiterlijk 27.12.2022 aan EBA kenbaar maken of zij aan deze richtsnoeren voldoen of voornemens zijn deze op te volgen, met opgave van redenen indien zij niet aan de richtsnoeren voldoen of niet voornemens zijn deze op te volgen. Bevoegde autoriteiten die bij het verstrijken van de termijn niet hebben gereageerd, worden door EBA geacht niet aan de richtsnoeren te hebben voldaan. De kennisgevingen dienen te worden ingediend door het formulier op de EBA-website in te sturen onder vermelding van "EBA/GL/2022/06". Kennisgevingen dienen te worden ingezonden door personen die gemachtigd zijn om namens hun bevoegde autoriteit mee te delen of deze al dan niet aan de richtsnoeren voldoet. Elke verandering in de status van de naleving moet eveneens aan EBA worden gemeld.
4. Kennisgevingen worden overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de EBA-verordening op de website van EBA bekendgemaakt.

¹ Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie (PB L 331 van 15.12.2010, blz. 12)

Onderwerp, toepassingsgebied en definities

Onderwerp

5. Met het oog op het toezicht op beloningsbeleid overeenkomstig artikel 75 van Richtlijn 2013/36/EU geven deze richtsnoeren een specificatie van de informatie die door geselecteerde instellingen aan de bevoegde autoriteiten moet worden verstrekt voor het benchmarken van beloningstrends en -praktijken, met inbegrip van de informatie die wordt bekendgemaakt overeenkomstig de criteria voor openbaarmaking als bedoeld in artikel 450, lid 1, punten g), h), i) en k), van Verordening (EU) nr. 575/2013 (hierna “beloningsgegevens” genoemd) en de informatie die moet worden verstrekt voor het benchmarken van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (“gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen”).
6. In deze richtsnoeren wordt ook, overeenkomstig artikel 94, lid 1, punt g), ii), zesde streepje, van Richtlijn 2013/36/EU, het gemeenschappelijke rapportageformaat gespecificeerd dat moet worden gebruikt voor het benchmarken van goedgekeurde hogere verhoudingen (uitgedrukt als percentage) tussen de vaste en variabele beloningscomponenten (“gegevens over hogere percentages”).
7. In deze richtsnoeren wordt gespecificeerd hoe de bevoegde autoriteiten bij instellingen gegevens over goedgekeurde hogere percentages, de beloning en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (gezamenlijk aangeduid als “benchmarkgegevens”) verzamelen en hoe ze die gegevens vervolgens bij EBA indienen.

Toepassingsgebied

8. Deze richtsnoeren zijn als volgt van toepassing op individueel, gesubconsolideerd en geconsolideerd niveau:
 - a. beloningsgegevens dienen te worden verzameld op het toepassingsniveau van openbaarmakingsvereisten als vastgesteld in artikel 6, lid 3, en artikel 13 van Verordening (EU) nr. 575/2013;
 - b. gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en goedgekeurde hogere percentages worden enkel op individuele basis verzameld.

Adressaten

9. Deze richtsnoeren zijn gericht tot bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, punt 2, i) en viii), van Verordening (EU) nr. 1093/2010 en aan financiële instellingen als bedoeld artikel 4, punt 1, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 die instellingen zijn als bedoeld in artikel 4, lid 1, punt 3, van

Verordening (EU) 575/2013, met inachtneming van beleggingsondernemingen die onder artikel 1, lid 2 of lid 5, van Verordening (EU) 2019/2033 vallen (hierna “instellingen” genoemd).

Definities

10. De in Richtlijn (EU) 2013/36, Verordening (EU) 575/2013 alsmede in de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU gebruikte en gedefinieerde begrippen hebben in de onderhavige richtsnoeren dezelfde betekenis.

Tenuitvoerlegging

Ingangsdatum

11. Deze richtsnoeren gelden met ingang van 31 december 2022.

Overgangsbepalingen

12. De benchmarkgegevens voor het boekjaar afgesloten in 2022, met uitzondering van gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, dienen door instellingen uiterlijk op 31 augustus 2023 bij de bevoegde autoriteiten en door de bevoegde autoriteiten uiterlijk op 31 oktober 2023 bij EBA te worden ingediend. De eerste benchmarkexercitie voor het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen heeft betrekking op het boekjaar 2023.

Intrekking

13. De EBA-richtsnoeren inzake de benchmarkexercitie voor beloningen (EBA/GL/2014/08)² worden met ingang van 31 december 2022 ingetrokken.
14. Verwijzingen in andere richtsnoeren naar de krachtens paragraaf 13 ingetrokken richtsnoeren gelden als verwijzingen naar deze richtsnoeren.

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

Richtsnoeren inzake de benchmarkexercities voor beloningspraktijken, het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en goedgekeurde hogere percentages overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU

1. Instellingen die moeten worden opgenomen in de benchmarkexercities

1.1 Instellingen waarvan beloningsgegevens worden verzameld

15. De bevoegde autoriteiten dienen de beloningsgegevens van de grootste instellingen in termen van activavolume in hun lidstaat te verzamelen en bij EBA in te dienen, waarbij ze erop dienen toe te zien dat ze een dekkingsgraad van ten minste 60 % van de totale omvang van de activa van het bankstelsel in die lidstaat bewerkstelligen.
16. Wanneer de in de vorige paragraaf genoemde dekkingsgraad van 60 % niet redelijkerwijs kan worden bewerkstelligd in een lidstaat, dienen de bevoegde autoriteiten de beloningsgegevens van maximaal twintig van de grootste instellingen in termen van activavolume in hun lidstaat te verzamelen en bij EBA in te dienen. Deze gegevens dienen geen gegevens te omvatten van instellingen waarvoor door de consoliderende toezichthouder gegevens worden verzameld op het in artikel 13 van Verordening (EU) 575/2013 uiteengezette toepassingsniveau van openbaarmakingsvereisten. De bevoegde autoriteiten ontvangen informatie van EBA voor de instellingen waarvoor gegevens van EU-moederondernemingen worden verzameld via de in paragraaf 24 genoemde lijst.

1.2 Instellingen waarvan gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen worden verzameld

17. De bevoegde autoriteiten dienen bij EBA gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in te dienen die zij op individuele basis verzamelen bij instellingen waarvan zij beloningsgegevens verzamelen, d.w.z. de instellingen die verantwoordelijk zijn voor de geconsolideerde gegevens op grond van artikel 13 van Verordening (EU) nr. 575/2013 of de individuele instellingen die in de steekproef voor benchmarking voor beloningen zijn opgenomen. De bevoegde autoriteiten dienen tevens gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verzamelen van instellingen die niet als klein en niet-complex in de zin van artikel 4, lid 1, punt 145, van Verordening (EU) nr. 575/2013 worden aangemerkt en die de verscheidenheid van de verschillende soorten instellingen in die lidstaat naar behoren vertegenwoordigen, met

inbegrip van instellingen waarvan effecten zijn toegelaten tot de handel of die niet-beursgenoteerd zijn, coöperatieve en spaarbanken, staatsbanken en beleggingsondernemingen die Richtlijn 2013/36/EU toepassen. In elk geval dienen gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen enkel te worden verzameld van instellingen die op individuele basis ten minste 50 personeelsleden hebben (de leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie niet meegerekend).

18. Bij de toepassing van paragraaf 17 moeten bevoegde autoriteiten zich inspannen om (op individuele basis) gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verzamelen van ten minste vijf instellingen in hun lidstaat in elk van de hieronder vermelde orden van grootte, zelfs wanneer de verzameling van benchmarkgegevens over beloningen op grond van afdeling 1.1 een geringer aantal instellingen betreft:
- a. totale activa van maximaal 5 miljard EUR;
 - b. totale activa tussen 5 miljard EUR en 15 miljard EUR;
 - c. totale activa van 15 miljard EUR of meer.

1.3 Instellingen die in de benchmarkingexercitie voor goedgekeurde hogere percentages worden opgenomen

19. De bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat de gegevens op individuele basis worden verzameld, geaggregeerd en bij EBA worden ingediend van alle instellingen die de goedkeuring van hun aandeelhouders hebben om een verhouding tussen de variabele en vaste beloningscomponenten (uitgedrukt als percentage) toe te passen die hoger is dan 100 % op grond van artikel 94, lid 1, punt g), ii), van Richtlijn 2013/36/EU.

2. Indiening van benchmarkgegevens bij de bevoegde autoriteiten

20. Om bevoegde autoriteiten in staat te stellen overeenkomstig deze richtsnoeren beloningsgegevens te verzamelen en bij EBA in te dienen, dienen de in onderafdeling 1.1 bedoelde instellingen uiterlijk op 15 juni van elk kalenderjaar de volgende informatie in te dienen bij de bevoegde autoriteiten:
- a. de in de tabellen REM1, REM2, REM3, REM4 en REM5 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637³ van de Commissie vermelde informatie;
 - b. informatie over de beloning van alle personeelsleden als omschreven in bijlage I;
 - c. aanvullende informatie over de beloning van aangewezen personeelsleden als omschreven in bijlage II;

³ De vereiste informatie wordt opgenomen in het gegevenspuntmodel dat binnen EBA wordt gebruikt voor het verzamelen van gegevens.

- d. informatie over de in artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU bepaalde afwijkingen, als omschreven in bijlage III.
21. Om bevoegde autoriteiten in staat te stellen overeenkomstig deze richtsnoeren gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verzamelen en bij EBA in te dienen, dienen de in onderafdeling 1.2 bedoelde instellingen de in bijlage IV vermelde informatie om de drie jaar, te beginnen vanaf 2024 voor het boekjaar 2023, uiterlijk op 15 juni op individuele basis in te dienen bij de bevoegde autoriteiten.
22. Om bevoegde autoriteiten in staat te stellen overeenkomstig deze richtsnoeren gegevens over hogere percentages te verzamelen, te aggregeren en bij EBA in te dienen, dienen de in onderafdeling 1.3 bedoelde instellingen de in bijlage V vermelde informatie om de twee jaar, te beginnen vanaf 2023 voor het boekjaar 2022, uiterlijk op 15 juni op individuele basis in te dienen bij de bevoegde autoriteiten.
23. Om bevoegde autoriteiten in staat te stellen overeenkomstig deze richtsnoeren uiterlijk op 31 augustus gegevens over hogere percentages te verzamelen, te aggregeren en bij EBA in te dienen, dient de Europese Centrale Bank de nationale bevoegde autoriteiten om de twee jaar, te beginnen vanaf 2023 voor het boekjaar 2022, tijdig de informatie te verstrekken die zij overeenkomstig de vorige paragraaf heeft ontvangen van instellingen die onder haar toezichthoudende bevoegdheid vallen.

3. Indiening van benchmarkgegevens bij EBA

3.1. Lijst van in de benchmarkexercities opgenomen instellingen

24. De bevoegde autoriteiten dienen EBA uiterlijk op 31 maart van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarvoor gegevens moeten worden verzameld, in kennis te stellen van de lijst van instellingen die worden opgenomen in:
 - a. de benchmarkexercitie voor beloningen en
 - b. de benchmarkexercitie voor het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.
25. Wijzigingen in de steekproef van instellingen dienen zo veel mogelijk te worden vermeden om de steekproef stabiel te houden. Voor de toepassing van paragraaf 24 dienen de bevoegde autoriteiten EBA in kennis te stellen van eventuele wijzigingen ten opzichte van de eerdere gegevensverzameling, onder meer van wijzigingen van namen van instellingen of van hun identificatiecode voor rechtspersonen. De bevoegde autoriteiten dienen instellingen die geselecteerd zijn om aan de gegevensverzamelingen deel te nemen, daarvan tijdig op de hoogte te brengen.
26. De bevoegde autoriteiten dienen, instellingen die dochteronderneming zijn van een in een andere lidstaat gevestigde EU-moederonderneming en waarvoor de relevante gegevens door een andere bevoegde autoriteit op een hoger consolidatieniveau bij EBA worden ingediend, na een desbetreffende kennisgeving van EBA te schrappen van de lijst van de voor benchmarking voor beloningen geselecteerde instellingen.

27. Indien er in een lidstaat meer dan één bevoegde autoriteit is, bijv. één die verantwoordelijk is voor het prudentieel toezicht op instellingen en één voor het toezicht op onder artikel 1, lid 2 of lid 5, van Verordening (EU) 2019/2033 vallende beleggingsondernemingen of indien de verantwoordelijkheid voor het toezicht berust bij de Europese Centrale Bank, dienen de bevoegde autoriteiten de gegevensverzameling onderling te coördineren en elkaar de nodige gegevens en informatie te verstrekken om ervoor te zorgen dat voor die lidstaat slechts één reeks gegevens wordt verzameld en aan EBA wordt gemeld.

3.2. Indiening van gegevens bij EBA

28. Na zich te hebben vergewist van de volledigheid, juistheid en geloofwaardigheid van de informatie in overeenstemming met deze richtsnoeren en eventuele andere door EBA verstrekte technische specificaties, dienen de bevoegde autoriteiten de informatie als volgt in te dienen:

- a. beloningsgegevens: uiterlijk op 31 juli van elk jaar;
- b. gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen: om de drie jaar, uiterlijk op 31 juli, te beginnen in 2024 voor het boekjaar 2023;
- c. geaggregeerde informatie over goedgekeurde hogere percentages als bedoeld in bijlage VI uiterlijk op 31 augustus om de twee jaar, met ingang van 2023 wat betreft het boekjaar 2022.

4. Algemene specificaties voor de indiening van benchmarkgegevens

29. Bij het indienen van benchmarkgegevens overeenkomstig de afdelingen 2 en 3 en de bijlagen bij deze richtsnoeren, dienen instellingen en bevoegde autoriteiten de algemene specificaties in deze afdeling, de aanvullende specificaties in de afdelingen 5 en 6 en de instructies in bijlage VII in acht te nemen.

30. Benchmarkgegevens behoren te worden ingediend op basis van de cijfers aan het eind van het boekjaar in euro's. Wanneer de beloning luidt in een andere valuta dan de euro, dienen de op te geven geconsolideerde cijfers te worden omgerekend aan de hand van de wisselkoers die de Europese Commissie heeft gebruikt voor de financiële programmering en de begroting voor december van het verslagjaar⁴.

31. Alle bedragen dienen te worden opgegeven als volledige (d.w.z. niet-afgeronde) bedragen in euro's (bijv. 1 234 567 EUR in plaats van 1,2 miljoen EUR).

32. Benchmarkgegevens voor het kalenderjaar waarin het boekjaar eindigde, behoren te worden ingediend in het volgende kalenderjaar. Zo worden gegevens voor de benchmarkexercitie voor het boekjaar dat eindigt op een willekeurige datum in het jaar "20jj", ingediend in het jaar "20jj+1".

⁴ De website van EBA bevat naast deze richtsnoeren een link naar deze informatie; de wisselkoers is ook te vinden op http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm

33. De toewijzing van ingediende bedragen aan vaste en variabele beloningscomponenten dient te geschieden in overeenstemming met afdeling 7 van de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU.

5. Aanvullende specificaties voor beloningsgegevens

34. Wat de indiening van de tabellen REM1, REM2, REM3, REM4 en REM5 betreft, dienen instellingen behalve deze afdeling ook de instructies in Bijlage XXXIV van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie in acht te nemen, evenals de in bijlage VII vermelde valideringsregels.
35. Het aantal personeelsleden dient te worden opgegeven zoals vastgesteld aan het einde van het boekjaar (d.w.z. personeelsleden die in de loop van het boekjaar uit dienst zijn getreden worden niet meegeteld, terwijl personeelsleden die in de loop van het boekjaar in dienst zijn genomen wel worden meegeteld, rekening houdend met hun contractuele arbeidstijdregelingen).
- a. Wanneer het aantal personeelsleden als aantal personen moet worden opgegeven, dient het aantal natuurlijke personen te worden ingevoerd, ongeacht het aantal arbeidsuren waarop hun overeenkomst is gebaseerd en ongeacht wijzigingen in het aantal personeelsleden gedurende het jaar en rekening houdend met het totaalbedrag aan beloningen dat voor het jaar is toegekend.
 - b. Wanneer aantallen in termen van voltijdsequivalenten moeten worden opgegeven, dient het cijfer te zijn gebaseerd op het tijdspercentage dat individuele personeelsleden werkzaam zijn vergeleken met een voltijdsovereenkomst (zo wordt 0,5 opgegeven voor een medewerker die de halve tijd werkt).
36. Bij het indienen van tabellen REM1, REM2, REM3, REM4 en REM5 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637, en de bijlagen II en III van deze richtsnoeren, worden onder aangewezen personeelsleden verstaan de personeelsleden die de risicoprofielen van de instellingen, zoals vastgesteld in alle instellingen en andere dochterondernemingen, op geconsolideerde basis wezenlijk beïnvloeden en op wie de beloningsbepalingen van de artikelen 92 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU van toepassing zijn, volgens welke de leden van het leidinggevend orgaan van dochterondernemingen worden gerapporteerd onder de bedrijfssectoren in plaats van onder het functiegebied "leidinggevend orgaan". Onder "aangewezen personeelsleden" worden begrepen:
- a. de aangewezen personeelsleden binnen instellingen die onder de prudentiële consolidatie vallen, ongeacht of ze worden aangewezen op individueel of geconsolideerd niveau;
 - b. overeenkomstig artikel 109, lid 5, van Richtlijn 2013/36/EU, de personeelsleden die gemachtigd zijn om beroepsactiviteiten uit te oefenen die het risicoprofiel of de bedrijfsactiviteiten van de instellingen rechtstreeks wezenlijk beïnvloeden binnen dochterondernemingen die een vermogensbeheerder zijn of een onderneming die de beleggingsdiensten en -activiteiten aanbiedt bedoeld in deel A, punten 2, 3, 4, 6 en 7, van bijlage I bij Richtlijn 2014/65/EU;
 - c. aangewezen personeelsleden binnen dochterondernemingen waarop lidstaten de artikelen 92, 94 en 95 op geconsolideerde basis toepassen overeenkomstig artikel 109,

lid 6, van Richtlijn 2013/36/EU, wanneer de personeelsleden het risicoprofiel van de instellingen op geconsolideerd niveau wezenlijk beïnvloeden; en

- d. aangewezen personeelsleden binnen andere entiteiten waarop de artikel 92 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU enkel op geconsolideerde basis van toepassing zijn, d.w.z. entiteiten die noch een instelling noch een dochteronderneming zijn die onderworpen zijn aan een specifiek beloningskader overeenkomstig artikel 109, lid 4, van Richtlijn 2013/36/EU ten aanzien van die personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instellingen op geconsolideerd niveau wezenlijk beïnvloeden.
37. De informatie over de voor het boekjaar toegekende beloningen dient de toegekende vaste en variabele brutobeloning te omvatten voor het hele boekjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de beloningsgegevens worden ingediend.
 38. Bij het indienen van tabel REM1 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie overeenkomstig deze richtsnoeren, dienen belastbare niet-geldelijke beloningselementen met hun geldelijke tegenwaarde in die tabel te worden opgenomen onder “andere vormen” van beloning.
 39. Bij het indienen van de tabellen REM1 en REM3 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie overeenkomstig deze richtsnoeren, dienen enkel de bedragen van de voor het boekjaar toegekende uitgestelde variabele beloning te worden opgenomen in de post “waarvan: uitgesteld” in tabel REM1, terwijl uitgestelde variabele beloning voor eerdere perioden overeenkomstig de instructies voor tabel REM3 apart dient te worden opgenomen.
 40. Ontslagvergoedingen voor aangewezen personeelsleden dienen te worden opgenomen in het variabele beloningsbedrag in tabel REM1 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie, in aanvulling op de specifieke rijen van tabel REM2 en, wanneer uitstel wordt toegepast, in tabel REM3 van die verordening.
 41. Wanneer aangewezen personeelsleden de instelling vóór het einde van het boekjaar hebben verlaten, dient de voor het boekjaar toegekende beloning te worden vermeld, met inbegrip van betalingen bij ontslag en alle andere vormen van beloning; het personeelslid dient echter niet te worden meegeteld in het aantal vermelde aangewezen personeelsleden wier arbeidsovereenkomst reeds vóór het einde van het boekjaar is beëindigd. Aangewezen personeelsleden die in de loop van het boekjaar in dienst zijn getreden van de instelling, dienen te worden opgenomen in het aantal aangewezen personeelsleden, rekening houdend met hun contractuele arbeidstijdregelingen (bijv. worden voltijdwerknemers die in de loop van het boekjaar in dienst zijn getreden altijd meegeteld als “1” aan het einde van het boekjaar). De volledige beloning die aan deze aangewezen personeelsleden is toegekend voor het boekjaar, dient te worden vermeld.
 42. Gegarandeerde variabele beloning dient te worden opgenomen in de variabele beloning in tabel REM1 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie, en daarnaast in tabel REM2 en, wanneer uitstel wordt toegepast, in tabel REM3 van die verordening.

43. Bij het indienen van bijlage I en REM5 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie dienen personeelsleden te worden ingedeeld bij het functiegebied of bedrijfssectoren waarbinnen ze het grootste deel van hun beroepswerkzaamheden uitvoeren. Het volledige bedrag van de aan het personeelslid binnen de groep of de instelling toegekende beloning behoort te worden opgenomen in dit functiegebied of deze bedrijfssector.
44. Voor de toewijzing van personeelsleden aan bedrijfssectoren dienen instellingen hun interne organisatie en het volgende in aanmerking te nemen:
- a. onder het “leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie” dienen te worden begrepen de leden van het leidinggevend orgaan op het hoogste consolidatieniveau die tot taak hebben toezicht te houden op de besluitvorming van het management (d.w.z. niet-uitvoerend directeuren) en deze te controleren, zoals gespecificeerd in de instructies bij tabel REM1 kolom a van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie. Instellingen dienen leden van leidinggevende organen van dochterondernemingen toe te wijzen aan de betreffende bedrijfssector onder de punten c) tot en met i) wanneer is voorzien in een dergelijke opsplitsing, en anders aan de categorie “andere aangewezen personeelsleden”.
 - b. Onder het “leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie” dienen te worden begrepen de leden van het leidinggevend orgaan op het hoogste consolidatieniveau die verantwoordelijk zijn voor de leidinggevende functies (d.w.z. uitvoerend directeuren), zoals gespecificeerd in de instructies bij tabel REM1 kolom a van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie. Instellingen dienen leden van leidinggevende organen van dochterondernemingen toe te wijzen aan de betreffende bedrijfssector onder de punten c) tot en met i) wanneer is voorzien in een dergelijke opsplitsing, en anders aan de categorie “andere directieleden”.
 - c. “Beleggingsbankactiviteiten” omvatten ondernemingsfinanciering, handel en verkoop zoals gedefinieerd in artikel 317, tabel 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013, kapitaalmarktgerelateerde transacties zoals gedefinieerd in artikel 193, lid 3, van Verordening (EU) nr. 575/2013, en eigen vermogen.
 - d. “Bankdiensten ten behoeve van particulieren” omvatten de totale kredietverleningsactiviteit van de instelling (aan particulieren en ondernemingen).
 - e. “Vermogensbeheer” omvat het vermogensbeheer binnen:
 - i. de instelling die is opgenomen in de steekproef;
 - ii. dochterondernemingen die een instelling zijn, met inbegrip van beleggingsondernemingen, gelet op artikel 1, lid 2 of lid 5, van Verordening (EU) 2019/2033; en
 - iii. dochterondernemingen die een beleggingsonderneming, een instelling voor collectieve belegging in effecten (icbe’s), een alternatieve beleggingsinstelling (abi’s) of een beleggingsonderneming zijn die op grond van artikel 109, lid 5 of

lid 6, van deze richtlijn op geconsolideerde basis zijn onderworpen aan de artikelen 92 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU.

- f. “Bedrijfsfuncties” omvatten personeelsleden in alle functies met verantwoordelijkheid voor de gehele instelling op geconsolideerd niveau en voor dochterondernemingen met dergelijke functies op individueel niveau, bijv. personeelszaken, informatietechnologie.
- g. “onafhankelijke controlefuncties” omvatten alleen personeelsleden die actief zijn in de onafhankelijke risicobeheer-, compliance- en interne-auditfuncties, zoals beschreven in afdeling 19 van de EBA-richtsnoeren inzake interne governance overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU.
- h. Voor bijlage I worden onder “personeelsleden in dochterondernemingen die onderworpen zijn aan een specifiek beloningskader” verstaan alle personeelsleden die werkzaam zijn voor een dochteronderneming die een beleggingsonderneming, icbe of abi is waarvoor een specifiek beloningskader geldt en die niet onderworpen is aan de toepassing van de beloningsvereisten op geconsolideerde basis zoals vastgesteld in artikel 109 van Richtlijn 2013/36/EU.
- i. “Alle overige personeelsleden” omvat personeelsleden en leden van het leidinggevend orgaan van dochterondernemingen, niet zijnde beleggingsondernemingen, icbe’s en abi’s, die niet kunnen worden toegewezen aan de categorieën onder a) tot en met h).

5.1. Aanvullende specificaties voor beloningsgegevens op grond van bijlage II

- 45. Discretionaire pensioenuitkeringen dienen te worden opgenomen in tabel REM1 en, wanneer uitstel wordt toegepast, in tabel REM3 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie onder “andere vormen” van variabele beloning, en dienen bovendien te worden gerapporteerd in de tabel in bijlage II.
- 46. Een variabele beloning die is toegekend op basis van meerjarige opbouwperioden die niet op jaarbasis rouleren, d.w.z. waarbij instellingen niet elk jaar een nieuwe meerjarige opbouwperiode starten, dient in tabel REM1 volledig te worden toegewezen aan de totale variabele beloning voor het boekjaar waarin de beloning is toegekend en, wanneer uitstel wordt toegepast, in tabel REM3 van Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie, ongeacht het moment waarop de variabele beloning daadwerkelijk wordt betaald en ongeacht de duur van de prestatieperiode. Het bedrag van die variabele beloning dient tevens te worden vermeld in de aanvullende informatie in bijlage II.
- 47. In aanvulling op de tabel in bijlage III over de impact van afwijkingen op grond van artikel 94, lid 3, punten a) en b), van Richtlijn 2013/36/EU dienen instellingen waarop de afwijking als bedoeld in artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU niet van toepassing is, in de tabel in bijlage II de vaste en variabele beloning te vermelden van aangewezen personeelsleden op wie een of meerdere aspecten van de afwijking als bedoeld in artikel 94, lid 3, punt b), van die richtlijn van toepassing is/zijn.

5.2. Aanvullende specificaties voor de beloningsgegevens op grond van bijlage II

48. Instellingen geven in bijlage III aan of ze in aanmerking komen voor de in artikel 94, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU bepaalde afwijkingen betreffende de verplichting om een deel van de variabele beloning in instrumenten en volgens uitstelregelingen uit te betalen, en dienen de gevraagde informatie te verstrekken voor de aangewezen personeelsleden op wie de afwijkingen worden toegepast. Bij het indienen van gegevens op geconsolideerde basis dient de som van het aantal aangewezen personeelsleden en de te vermelden beloning gelijk te zijn aan de som van alle aangewezen personeelsleden en de beloning van alle entiteiten die in aanmerking komen voor de afwijkingen bij entiteiten die onderworpen zijn aan de prudentiële consolidatie en aan de beloningsvereisten op grond van die richtlijn.
49. Afwijkingen op grond van artikel 94, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU gelden als toegepast wanneer de instelling die voor de afwijking in aanmerking komt, besluit de minimumvereisten betreffende het deel dat op grond van artikel 94, lid 1, van die richtlijn moet worden uitgesteld of uitbetaald in instrumenten, niet toe te passen (zo is er bijvoorbeeld nog steeds sprake van toepassing van een afwijking als 30 % van de variabele beloning van een uitvoerend directeur wordt uitgesteld, of als deze voor slechts drie jaar wordt uitgesteld, aangezien niet is voldaan aan de minimumeis van uitstel voor 40 % gedurende ten minste vier jaar).

6. Aanvullende instructies voor de gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in bijlage IV

50. Instellingen die deelnemen aan de benchmarkexercitie voor het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen dienen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op individuele basis te berekenen voor de personeelsleden die voornamelijk actief zijn in de lidstaat waar de instelling zich bevindt (met inbegrip van personeel werkzaam in bijkantoren in dezelfde lidstaat). Personeelsleden die voornamelijk actief zijn in bijkantoren in een andere lidstaat of in een derde land, worden buiten beschouwing gelaten.
51. Instellingen dienen een lijst op te stellen van alle personeelsleden en te bepalen welke personeelsleden worden opgenomen in de berekening van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, met inachtneming van de volgende criteria:
 - a. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt berekend voor de personeelsleden die aan het einde van het boekjaar in dienst zijn, dus personeelsleden die de instelling in de loop van het boekjaar hebben verlaten worden bij deze exercitie buiten beschouwing gelaten.
 - b. Personeelsleden die minder dan hun reguliere totale jaarlijkse beloning ontvangen omdat ze aan het einde van het boekjaar een vorm van ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof of langdurig bijzonder verlof genoten, worden uitgesloten van de exercitie (onder langdurig verlof wordt verstaan verlof van ten minste een aaneengesloten periode van drie maanden).

- c. Personeelsleden die gedurende de laatste drie maanden van het boekjaar in dienst zijn genomen, worden bij deze exercitie buiten beschouwing gelaten.
 - d. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie worden behandeld als personeelsleden en aangewezen personeelsleden.
 - e. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie worden niet in de berekening opgenomen, tenzij zij werknemersvertegenwoordigers zijn;
 - f. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie die werknemersvertegenwoordigers zijn worden in de berekening opgenomen als personeelsleden en worden enkel meegeteld als aangewezen personeelsleden wanneer zij aangewezen personeelsleden zijn op grond van de functie die zij vervullen.
52. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen dient te worden berekend als het verschil tussen de gemiddelde beloning van mannen en vrouwen uitgedrukt als percentage van de gemiddelde beloning van mannen. Instellingen dienen de berekening te baseren op de jaarlijkse brutobeloning van personeelsleden op vte-basis. Overeenkomstig de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU dienen instellingen bij het berekenen van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen rekening te houden met de totale toegekende beloning en voor zover mogelijk ook met de arbeidstijdregelingen, jaarlijkse verlofperioden en andere financiële en niet-financiële voordelen, rekening houdend met het bepaalde in de volgende paragraaf.
53. Voor elk personeelslid dat wordt opgenomen in de berekening van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen overeenkomstig paragraaf 51, stelt de instelling haar totale jaarlijkse brutobeloning vast als de som van de vaste en variabele beloning, met dien verstande dat:
- a. niet-geldelijke voordelen (bijv. bedrijfsauto, rentevrije leningen, gratis kinderopvang enz.) in aanmerking worden genomen tegen hun belaste geldelijke tegenwaarde;
 - b. periodieke betalingen van pensioen- en ziektekostenpremies voor alle personeelsleden buiten beschouwing worden gelaten. Discretionaire pensioenuitkeringen dienen wel in aanmerking te worden genomen;
 - c. de volledige variabele beloning die is toegekend voor alle prestatieperioden die eindigden gedurende het boekjaar waarop de berekening is gebaseerd, in aanmerking wordt genomen, zelfs als die beloning betrekking heeft op prestatieperioden langer dan één jaar; Hiertoe behoort variabele beloning gebaseerd op niet-roulerende meerjarige prestatieperioden zoals gespecificeerd in paragraaf 46;
 - d. gegarandeerde variabele beloning (tekenbonus) en betalingen bij ontslag (bijv. wanneer het contract van personeelsleden aan het einde van het boekjaar nog niet is afgelopen) bij de berekening buiten beschouwing worden gelaten;
 - e. voor personeelsleden die in deeltijd hebben gewerkt, onder meer gedurende een gedeelte van het boekjaar, of die niet het hele boekjaar in dienst zijn geweest of aan wie gedurende

delen van het jaar andere vormen van verlof zijn toegekend (bijv. onbetaald of ouderschapsverlof), zo goed mogelijk wordt vastgesteld welk volledig jaarlijks bedrag aan variabele en vaste beloning zij zouden hebben ontvangen als zij op voltijdbasis zouden zijn betaald voor het hele boekjaar. Instellingen kunnen de bedragen berekenen door de beloning, bijv. toegekend voor deeltijdwerk, te extrapoleren naar de totale jaarlijkse brutobeloning op een jaarlijkse voltijdbasis (bijv. de beloning van personeelsleden die de halve tijd werken zou worden vermenigvuldigd met een factor 2 om uit te komen op de jaarlijkse voltijdbeloning).

54. Instellingen dienen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor alle personeelsleden (met inbegrip van op individuele basis aangewezen personeelsleden) en afzonderlijk voor hun aangewezen personeelsleden te berekenen. Instellingen moeten, in overeenstemming met hun nationale recht en de AVG, elke redelijke inspanning leveren om het gender van hun personeelsleden vast te stellen. Instellingen kunnen personeelsleden buiten beschouwing laten waarvan het gender niet met zekerheid kan worden vastgesteld.
55. Instellingen met 250 of meer personeelsleden berekenen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor elk kwartiel van hun totale beloning en in totaal. Instellingen met minder dan 250 personeelsleden vermelden enkel de gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen die gebaseerd zijn op de totale cijfers voor alle personeelsleden. Instellingen met 250 of meer aangewezen personeelsleden berekenen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor elk kwartiel van hun totale beloning en in totaal. Instellingen met minder dan 250 personeelsleden dienen enkel de gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te vermelden die gebaseerd zijn op de totale cijfers voor aangewezen personeelsleden.
56. Instellingen dienen het beloningsverschil te berekenen op basis van de vertegenwoordiging van elk geslacht als percentage van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden gebaseerd op respectievelijk het totale aantal personeelsleden en alle aangewezen personeelsleden. Onder paragraaf 55 vallende instellingen dienen dit per kwartiel te becijferen – waarbij de percentages van de mannelijke en vrouwelijke vertegenwoordiging, waar van toepassing, bij elkaar opgeteld 100,00 % dienen te bedragen voor elk berekend kwartiel en voor de totale cijfers voor alle personeelsleden en aangewezen personeelsleden.
57. Het op de brutobeloning gebaseerde beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden dient te worden uitgedrukt als:
 - a. het verschil tussen de gemiddelde beloning van mannen en de gemiddelde beloning van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van de gemiddelde beloning van mannen; en
 - b. het verschil tussen de mediane beloning van mannen en de mediane beloning van vrouwen, uitgedrukt als een percentage van de mediane beloning van mannen.⁵
58. Instellingen dienen de volgende instructies in acht te nemen bij het voorbereiden van de berekening:

⁵ Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in procenten = (gemiddelde beloning van mannen – gemiddelde beloning van vrouwen)*100/gemiddelde beloning van mannen.

- a. De beloningen van personeelsleden (ongeacht hun gender) dienen te worden gerangschikt naar bedrag, te beginnen met het laagste. Elke beloning van een personeelslid dient te worden toegerekend aan het mannelijk of het vrouwelijk geslacht, en er dient te worden vermeld of het al dan niet om een aangewezen personeelslid gaat.
 - b. Personeelsleden van een gender dat verschilt van het mannelijke of vrouwelijke geslacht worden toegewezen aan het gender waarmee zij zich identificeren of, als dit onbekend is of verschilt van het mannelijke of vrouwelijke geslacht, aan het mannelijke of vrouwelijke geslacht dat in totaal het lagere aantal personeelsleden heeft.
 - c. Indien van toepassing wordt de opgestelde lijst van personeelsleden overeenkomstig paragraaf 45 in kwartielen verdeeld.
 - d. De mediaan en het gemiddelde van de beloning dienen voor alle mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, en afzonderlijk voor mannelijke en vrouwelijke aangewezen personeelsleden in totaal en, indien paragraaf 55 van toepassing is, voor elk kwartiel te worden berekend.
59. Alle cijfers behoren te worden ingediend als percentages met twee decimalen (bijv. "17,23 %" of "- 17,23 %" in het geval van een negatieve waarde). Wanneer het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor een bepaalde categorie niet kan worden berekend, aangezien er enkel vrouwelijke personeelsleden zijn, dient aan het gegevenspunt in bijlage IV de waarde "n.v.t." te worden toegekend; wanneer er enkel mannelijke personeelsleden zijn, dient het resultaat "100,00 %" te zijn.

7. Kwaliteit van de gegevens

60. Instellingen en bevoegde autoriteiten dienen zich te vergewissen van de volledigheid en geloofwaardigheid van de gerapporteerde benchmarkgegevens alvorens deze gegevens bij de bevoegde autoriteit of bij EBA in te indienen. Gegevenskwaliteitscontroles dienen de in bijlage VII vermelde valideringsregels te omvatten, alsook, waar van toepassing, de regels die worden gespecificeerd in de technische instructies voor het gegevensverzamelingsinstrument.
61. Wanneer benchmarkgegevens in de loop van de tijd sterk fluctueren, dienen de instelling en de bevoegde autoriteiten daarvoor een verklaring te kunnen geven.
62. Bij het controleren van de geloofwaardigheid van benchmarkgegevens dienen bevoegde autoriteiten rekening te houden met het aantal werknemers van de instelling en de gangbare beloningsniveaus. Gegevens waarvan is vastgesteld dat ze niet geloofwaardig zijn, dienen te worden gecontroleerd en gecorrigeerd voordat de gegevens worden ingediend.
63. Wanneer benchmarkgegevens niet geloofwaardig lijken maar in feite juist zijn, dienen bevoegde autoriteiten EBA in kennis te stellen van de redenen daarvoor.
64. Wat ingediende benchmarkgegevens betreft waarvan de kwaliteit mogelijk te wensen overlaat of die niet geloofwaardig worden geacht, kan EBA de bevoegde autoriteiten verzoeken om de

gegevens te herzien of om de voor de juiste interpretatie van de gegevens vereiste informatie te verstrekken.

65. De bevoegde autoriteiten dienen in voorkomend geval zo snel mogelijk gecorrigeerde gegevens of tekst en uitleg te verstrekken bij eventuele niet-geloofwaardige gegevens. De bevoegde autoriteiten dienen nauw samen te werken met EBA om te waarborgen dat de gegevensset voor de analyse uiterlijk op 30 september van het jaar waarin de gegevens zijn gerapporteerd, stabiel en van goede kwaliteit is.
66. Bij het indienen van benchmarkgegevens bij EBA dienen de bevoegde autoriteiten er tevens voor te zorgen dat zij voldoen aan EBA/DC/335 van 5 juni 2020 inzake EUCLID (“EUCLID-besluit”)⁶, zoals gewijzigd, en dat zij instellingen deelgenoot maken van de technische specificaties die vereist zijn voor de voortdurende naleving van het EUCLID-besluit.

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

Bijlage I: Algemene informatie en informatie over de beloning voor alle personeelsleden

Naam instelling/groep						Naam			
Komt de instelling op institutioneel niveau in aanmerking voor de afwijking van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU?						Ja/nee			
Boekjaar waarvoor de beloning is toegekend (jaar n)						Jaar			
	Leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie	Leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie	Beleggingsbankactiviteiten	Bankdiensten behoeve van particulieren	Vermogensbeheer	Bedrijfsfuncties	Onafhankelijke controlefuncties	Alle personeelsleden in dochterondernemingen die onderworpen zijn aan een specifiek beloningskader ¹	Alle overige personeelsleden
Aantal leden (personen)									
Totaal aantal personeelsleden in vte's ²									
Totale nettowinst in jaar n (in EUR) ³	Volledig bedrag in EUR (bijv. 123 456 789,00)								
Totale dividenden (of soortgelijke uitkeringen) uitbetaald voor jaar n (in EUR)	Volledig bedrag in EUR								

¹ Personeelsleden binnen beleggingsondernemingen, instellingen voor collectieve belegging in effecten of alternatieve beleggingsinstellingen die krachtens handelingen van de Unie onderworpen zijn aan een specifiek beloningskader

² Het aantal personeelsleden dient te worden uitgedrukt in voltijdsequivalenten (vte's) op basis van het aantal personeelsleden aan het einde van het jaar overeenkomstig hun individuele arbeidstijdregelingen.

³ Nettowinsten dienen te worden gebaseerd op het boekhoudsysteem dat gebruikt wordt voor verplichte verslaglegging. Voor groepen is dit de winst (of het verlies) op basis van de geconsolideerde rekeningen.

Totale beloning (in EUR)									
Waarvan: variabele beloning (in EUR)									
Waarvan: vaste beloning (in EUR)									

Bijlage II: Aanvullende informatie over de beloning van aangewezen personeelsleden

Naam instelling/groep:		Naam		
Boekjaar waarvoor de beloning is toegekend (jaar n):		Jaar		
	Leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie	Leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie	Andere directieleden	Andere aangewezen personeelsleden
Aantal ontvangers van bijdragen voor discretionaire pensioenen in jaar n				
Totaalbedrag van de bijdragen voor discretionaire pensioenen (in EUR) in jaar n (opgenomen in andere vormen van variabele beloning)				
Totaalbedrag van de variabele beloning toegekend voor meerjarige perioden op grond van programma's die niet jaarlijks rouleren (in EUR)				
Voor instellingen die op het niveau van de gehele instelling niet in aanmerking komen voor de afwijking van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU Totaalbedrag van de variabele beloning van aangewezen personeelsleden die in aanmerking komen voor ten minste één van de afwijkingen van artikel 94, lid 3, punt b), van Richtlijn 2013/36/EU, gebaseerd op een laag niveau van variabele beloning				
Voor instellingen die op het niveau van de gehele instelling niet in aanmerking komen voor de afwijking van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU Totaalbedrag van de vaste beloning van aangewezen personeelsleden die in aanmerking komen voor ten minste één van de afwijkingen van artikel 94, lid 3, punt b), van Richtlijn 2013/36/EU, gebaseerd op een laag niveau van vaste beloning				

Bijlage III: Afwijkingen van de verplichting om een deel van de variabele beloning uitgesteld en in instrumenten te betalen overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU

Naam instelling/groep:	Naam	
Boekjaar waarvoor de beloning is toegekend (jaar n):	Jaar	
Informatie over de toepassing van afwijkingen	Afwijking op het niveau van de gehele onderneming op grond van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU	Afwijkingen voor aangewezen personeelsleden op grond van artikel 94, lid 3, punt b), van Richtlijn 2013/36/EU
Past de instelling de afwijkingen van de verplichting om een deel van de variabele beloning uitgesteld en in instrumenten uit te betalen op grond van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU toe op al haar aangewezen personeelsleden? Indien dit met "ja" is beantwoord, hoeft de onderstaande informatie niet te worden verstrekt.	Ja/nee	
Past de instelling de afwijking van de verplichting van artikel 94, lid 1, punt l), van Richtlijn 2013/36/EU toe (uitbetaling in instrumenten)?	Ja/nee	Ja/nee
Wanneer de instelling de bovengenoemde afwijking toepast, zij het met een lagere grenswaarde krachtens het nationale recht, gelieve de toegepaste grenswaarde in euro's te vermelden		Grenswaarde
Aantal aangewezen personeelsleden dat in aanmerking komt voor de bovengenoemde afwijking	Aantal personen	Aantal personen
Percentage aangewezen personeelsleden dat in aanmerking komt voor de bovengenoemde afwijking	Percentage	Percentage
Totale beloning van aangewezen personeelsleden die in aanmerking komen voor de bovengenoemde afwijking	EUR	EUR
Waarvan: variabele beloning	EUR	EUR
Waarvan: vaste beloning	EUR	EUR
Past de instelling de afwijking van de verplichting van artikel 94, lid 1, punt m), van Richtlijn 2013/36/EU toe (uitbetaling volgens uitstelregelingen)?	Ja/nee	Ja/nee
Wanneer de instelling de bovengenoemde afwijking toepast, zij het met een lagere grenswaarde krachtens het nationale recht, gelieve de toegepaste grenswaarde in euro's te vermelden		Grenswaarde
Aantal aangewezen personeelsleden dat in aanmerking komt voor de bovengenoemde afwijking	Aantal personen	Aantal personen
Percentage aangewezen personeelsleden dat in aanmerking komt voor de bovengenoemde afwijking	Percentage	Percentage
Totale beloning van aangewezen personeelsleden die in aanmerking komen voor de bovengenoemde afwijking	EUR	EUR
Waarvan: variabele beloning	EUR	EUR
Waarvan: vaste beloning	EUR	EUR
Past de instelling de afwijking van de verplichting van artikel 94, lid 1, punt o), tweede alinea, van Richtlijn 2013/36/EU toe (uitbetaling in instrumenten van discretionaire pensioenen)?	Ja/nee	Ja/nee
Aantal aangewezen personeelsleden dat in aanmerking komt voor de bovengenoemde afwijking	Aantal personen	Aantal personen

Totale beloning van aangewezen personeelsleden die in aanmerking komen voor de bovengenoemde afwijking	EUR	EUR
Waarvan: variabele beloning	EUR	EUR
Waarvan: vaste beloning	EUR	EUR

Bijlage IV: Informatie over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen

Instelling (individuele basis)	Naam
Identificatiecode voor rechtspersonen	Aantal
Lidstaat	ISO-code (bijv. AT, BE, CY)
Jaar	jjjj
Totaal aantal personeelsleden	Aantal personen
Totaal aantal aangewezen personeelsleden	Aantal personen

Vertegenwoordiging van personeelsleden van verschillende geslachten per kwartiel van beloningsniveau

Vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden in elk kwartiel van beloningsniveau	Alle mannelijke personeelsleden als percentage van alle personeelsleden	Alle vrouwelijke personeelsleden als percentage van alle personeelsleden	Alle mannelijke aangewezen personeelsleden als percentage van alle aangewezen personeelsleden	Alle vrouwelijke aangewezen personeelsleden als percentage van alle aangewezen personeelsleden
Kwartiel 1 (laag)	Percentage (bijv. 42,43 %)	Percentage	Percentage	Percentage
Kwartiel 2 (laag tot middelhoog)	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage
Kwartiel 3 (middelhoog tot hoog)	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage
Kwartiel 4 (hoog)	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage
Totaal aantal personeelsleden/aangewezen personeelsleden	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage

Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen gebaseerd op de totale brutobeloning

Totaal bruto jaarlijks beloningsniveau	Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van alle personeelsleden, gebaseerd op mediaan	Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van alle personeelsleden, gebaseerd op gemiddelde	Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van aangewezen personeelsleden, gebaseerd op mediaan	Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van aangewezen personeelsleden, gebaseerd op gemiddelde
Kwartiel 1 (laag)	Percentage (bijv. 42,43 %)	Percentage	Percentage	Percentage
Kwartiel 2 (laag tot middelhoog)	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage
Kwartiel 3 (middelhoog tot hoog)	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage
Kwartiel 4 (hoog)	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage
Totaal aantal personeelsleden/aangewezen personeelsleden	Percentage	Percentage	Percentage	Percentage

Bijlage V: Goedgekeurde hogere verhoudingen (uitgedrukt als percentage) tussen variabele en vaste beloning – instellingen¹⁰

Naam van de instelling	Naam
Identificatiecode voor rechtspersonen	LEI
Jaar	jjjj
Totaal aantal personeelsleden (einde laatste boekjaar)	Aantal personen
Totaal aantal aangewezen personeelsleden (uitkomst van de jaarlijkse aanwijzingsprocedure)	Aantal personen
Balanstotaal (einde laatste boekjaar)	Bedrag in EUR
Goedgekeurd hoger percentage (d.w.z. verhouding tussen variabele en vaste beloning die hoger is dan 100 %)	Percentage
Datum van laatste goedkeuring van een hoger percentage door de aandeelhoudersvergadering	dd/mm/jjjj
Totaal aantal aangewezen personeelsleden dat mogelijk in aanmerking komt voor een goedgekeurde verhouding hoger dan 100 %	Aantal personen
Totaal aantal aangewezen personeelsleden aan wie feitelijk een beloning is toegekend die leidt tot een verhouding tussen variabele en vaste beloning hoger dan 100 % voor het boekjaar ¹¹	Aantal personen

¹⁰ De gegevens worden door instellingen op individuele basis gerapporteerd.

¹¹ Gegarandeerde variabele beloning en betalingen bij ontslag, voor zover niet opgenomen in de berekening van de verhouding krachtens de richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid, worden buiten beschouwing gelaten.

Bijlage VI: Goedgekeurde hogere verhoudingen (uitgedrukt als percentage) tussen variabele en vaste beloning – aggregatie door bevoegde autoriteiten

Lidstaat	ISO-code
Jaar van de verzamelde gegevens	<i>jjjj</i>
Totaal aantal instellingen met statutaire zetel binnen de lidstaat (aanvullende informatie moet hieronder worden verstrekt) – bijv. ontleend aan bancaire statistieken	<i>Aantal</i>
Geaggregeerd totaal aantal personeelsleden van alle instellingen binnen de lidstaat	<i>Aantal</i>
Geaggregeerd totaal aantal aangewezen personeelsleden van instellingen binnen de lidstaat (indien voorhanden, anders n.v.t.)	<i>Aantal</i>
Geaggregeerde balans van instellingen binnen de lidstaat	<i>Aantal</i>
Aantal instellingen met statutaire zetel binnen de lidstaat, waar aandeelhouders een hoger percentage hebben goedgekeurd (aanvullende informatie moet hieronder worden verstrekt)	<i>Aantal</i>
Waarvan: aantal instellingen met statutaire zetel binnen de lidstaat dat 200 % als het maximumpercentage heeft goedgekeurd	<i>Aantal</i>
Geaggregeerd totaal aantal personeelsleden van deze instellingen	<i>Aantal</i>
Geaggregeerd totaal aantal aangewezen personeelsleden van deze instellingen	<i>Aantal</i>
Geaggregeerde balanstotaal van deze instellingen	<i>Aantal</i>
Geaggregeerd totaal aantal aangewezen personeelsleden dat mogelijk in aanmerking komt voor een goedgekeurde verhouding hoger dan 100 %	<i>Aantal</i>
Geaggregeerd totaal aantal aangewezen personeelsleden aan wie feitelijk een beloning is toegekend die leidt tot een verhouding tussen variabele en vaste beloning hoger dan 100 % voor het boekjaar	<i>Aantal</i>
Wijzigingen ten opzichte van de vorige indiening van gegevens	
Aantal instellingen dat een hogere verhouding heeft ingevoerd na de laatste indiening van gegevens bij EBA (hernieuwde goedkeuringen worden niet gerapporteerd)	<i>Aantal</i>
Aantal instellingen dat de praktijk van hogere verhoudingen heeft gestaakt na de laatste indiening van gegevens bij EBA	<i>Aantal</i>

Bijlage VII – Gegevenskwaliteitscontroles

Instellingen en bevoegde autoriteiten passen de volgende gegevenskwaliteitscontroles toe ten aanzien van de tabellen die zijn opgenomen in Uitvoeringsverordening (EU) 2021/637 van de Commissie¹².

Tabel REM1:

Rij	Kwaliteitscontroles van de gegevens
1 en 9	Het aantal personeelsleden dat wordt gerapporteerd in de kolommen van het leidinggevend orgaan moet een geheel getal zijn.
2	De totale vaste beloning is de som van de rijen 3 EU-4a, 5, EU5x en 7; wanneer aangewezen personeelsleden worden gerapporteerd, moet het bedrag hoger zijn dan nul.
9	Het aantal gerapporteerde personeelsleden mag niet hoger zijn dan het aantal gerapporteerde personeelsleden in rij 1.
10	De totale variabele beloning moet de som zijn van de rijen 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x en 15.
10	De totale variabele beloning mag niet lager zijn dan de som van de betalingen bij ontslag en gegarandeerde variabele beloning in tabel REM2, rijen 2 en 7.
-	De som van de uitgestelde beloning in de rijen 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y en 16 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 10.
-	Verhouding van uitgestelde beloning: de som van uitgestelde beloning in de rijen 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y en 16 moet hoger zijn dan of gelijk zijn aan 0,4 maal de waarde in rij 10 na aftrek van de gegarandeerde variabele beloning (tabel REM2 rij 3), de betalingen bij ontslag (tabel REM2 rij 10) en de variabele beloningsbedragen die zijn toegekend aan personeelsleden op wie de afwijking van artikel 94, lid 3, punt b), van toepassing is (zie bijlage II).
-	Instellingen dienen er rekening mee te houden dat deze vereenvoudigde valideringsregel alleen bedoeld is voor benchmarkingdoeleinden en geen validering inhoudt van de naleving van de beloningsvereisten met betrekking tot gegarandeerde variabele beloning en betalingen bij ontslag – hoewel de volledige bedragen worden afgetrokken, zijn namelijk delen van de bedragen

¹² De technische uitvoeringsnorm is beschikbaar onder: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

mogelijk onderworpen aan de verplichting om delen van de variabele beloning uit te betalen volgens uitstelregelingen.

Deze valideringsregel geldt niet voor instellingen waar alle aangewezen personeelsleden in aanmerking komen voor de afwijking van de verplichting om delen van de variabele beloning volgens uitstelregelingen uit te betalen op grond van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU.

11 en 12	De waarde in rij 12 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 11
EU-13a en EU-14a	De waarde in rij EU-14a mag niet hoger zijn dan de waarde in rij EU-13a
EU-13b en EU-14b	De waarde in rij EU-14b mag niet hoger zijn dan de waarde in rij EU-13b
EU-14x en EU-14y	De waarde in rij EU-14y mag niet hoger zijn dan de waarde in rij EU-14x
15 en 16	De waarde in rij 16 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 15
-	De verhouding tussen vaste (rij 2) en variabele (rij 10) beloning mag niet hoger zijn dan, al naar gelang het geval, 100 % of 200 %, na uitsluiting van de rijen 3 en 10 van tabel REM2 (bonusplafond).
-	<p>Uitbetaling in instrumenten: de som van de rijen EU 13-a, EU 13-b en EU-14x moet 50 % of meer bedragen van de totale variabele beloning (REM2 rij 10) na aftrek van de variabele beloning van personeelsleden op wie de afwijking van artikel 94, lid 3, punt b), van toepassing is (zie bijlage II), gegarandeerde variabele beloning (tabel REM2 rij 3) en betalingen bij ontslag (tabel REM2 rij 10).</p> <p>Instellingen dienen er rekening mee te houden dat deze vereenvoudigde valideringsregel alleen bedoeld is voor benchmarkingdoeleinden en geen validering inhoudt van de naleving van de beloningsvereisten met betrekking tot gegarandeerde variabele beloning en betalingen bij ontslag – hoewel de volledige bedragen worden afgetrokken, zijn namelijk delen van de bedragen mogelijk onderworpen aan de verplichting om delen van de variabele beloning in instrumenten.</p> <p>Deze valideringsregel geldt niet voor instellingen waar alle aangewezen personeelsleden in aanmerking komen voor de afwijking van de verplichting om delen van de variabele beloning in instrumenten uit te betalen op grond van artikel 94, lid 3, punt a), van Richtlijn 2013/36/EU.</p>

Tabel REM2

Rij	Kwaliteitscontroles van de gegevens
1, 4 en 6	Het aantal gemelde personeelsleden in de kolommen "a" en "b" moet een geheel getal zijn.
1 en 2	Als rij 2 een positieve waarde heeft, moet rij 1 ook een positieve waarde hebben, en omgekeerd.
2	De waarde in rij 3 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 2
6 en 7	Als rij 7 een positieve waarde heeft, moet rij 6 ook een positieve waarde hebben, en omgekeerd.
7	De waarde van de som van de rijen 8 en 9 moet gelijk zijn aan de waarde in rij 7
10	De waarde in rij 10 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 8
11	De waarde in rij 11 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 7

Tabel REM3

Rij	Kwaliteitscontroles van de gegevens
1	De waarden moeten voor elke kolom gelijk zijn aan de som van de waarden in de rijen 2, 3, 4, 5 en 6
7	De waarden moeten voor elke kolom gelijk zijn aan de som van de waarden in de rijen 8, 9, 10, 11 en 12
13	De waarden moeten voor elke kolom gelijk zijn aan de som van de waarden in de rijen 14, 15, 16, 17 en 18
19	De waarden moeten voor elke kolom gelijk zijn aan de som van de waarden in de rijen 20, 21, 22, 23 en 24
25	De waarden moeten voor elke kolom gelijk zijn aan de som van de waarden in de rijen 1, 7, 13 en 19

- De waarde in kolom "a" moet voor elke rij gelijk zijn aan de som van de waarden in de kolommen "b" en "c"

Tabel REM5

Rij	Kwaliteitscontroles van de gegevens
1	Het aantal in kolom "j" moet gelijk zijn aan de som van rij 2 kolom "c", rij 3 kolommen "d" tot en met "i" en rij 4 kolommen "d" tot en met "i"
2	Kolom "c" moet gelijk zijn aan de som van de kolommen "a" en "b"
3	De som van de aantallen in de kolommen "d" tot en met "i" moet gelijk zijn aan het aantal in rij 1 kolom "c" van tabel REM1
4	De som van de aantallen in kolom "d" tot en met "i" moet gelijk zijn aan het aantal in rij 1 kolom "d" van tabel REM1
5	De waarde in elk van de kolommen "a" tot en met "i" moet gelijk zijn aan de som van de rijen 6 en 7 van de respectieve kolom
5	De som van de kolommen "c" tot en met "i" moet gelijk zijn aan de som van de kolommen "a" tot en met "d" van rij 17 in tabel REM1
6	De waarden in de kolommen "a" en "b" moeten gelijk zijn aan de waarden in respectievelijk de kolommen "a" en "b" in rij 10 in tabel REM1
6	De som van de kolommen "c" tot en met "i" moet gelijk zijn aan de som van de kolommen "a" tot en met "d" van rij 10 in tabel REM1
7	De waarden in de kolommen "a" en "b" moeten gelijk zijn aan de waarden in respectievelijk de kolommen "a" en "b" van rij 2 in tabel REM1
7	De som van de kolommen "c" tot en met "i" moet gelijk zijn aan de som van de kolommen "a" tot en met "d" van rij 2 in tabel REM1

