

EBA/GL/2022/07

---

30/06/2022

---

## Richtsnoeren

---

inzake de benchmarkexercities voor  
beloningspraktijken en het  
beloningsverschil tussen mannen en  
vrouwen overeenkomstig Richtlijn (EU)  
2019/2034

# Naleving en rapportageverplichtingen

---

## Status van deze richtsnoeren

1. Dit document bevat richtsnoeren die zijn uitgebracht op grond van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010<sup>1</sup>. 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 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 financiële instellingen zijn gericht.

## Rapportageverplichtingen

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010, moeten bevoegde autoriteiten uiterlijk op 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/2022/07". 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.

---

<sup>1</sup> 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 34 van Richtlijn (EU) 2019/2034 geven deze richtsnoeren een specificatie van de informatie die door geselecteerde beleggingsondernemingen aan de bevoegde autoriteiten moet worden verstrekt voor het benchmarken van beloningstrends en -praktijken, met inbegrip van de informatie die wordt bekendgemaakt overeenkomstig artikel 51, eerste alinea, onder c) en d), van Verordening (EU) 2019/2033 (hierna “beloningsgegevens” genoemd) en de informatie die moet worden verstrekt voor het benchmarken van het beloningsverschil (de “loonkloof”) tussen mannen en vrouwen (“gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen”).
6. In deze richtsnoeren wordt omschreven hoe de bevoegde autoriteiten bij beleggingsondernemingen gegevens over beloningen en over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (hierna gezamenlijk aangeduid als “benchmarkgegevens”) verzamelen en hoe zij die gegevens vervolgens bij EBA indienen.

## Toepassingsgebied

7. Onverminderd het bepaalde in paragraaf 8 dienen benchmarkgegevens op individueel niveau te worden verzameld en bij EBA te worden ingediend.
8. Wanneer artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2034 van toepassing is, dienen beloningsgegevens alleen op het daarin bedoelde consolidatieniveau te worden verzameld en bij EBA te worden ingediend.

## Adressaten

9. Deze richtsnoeren zijn gericht tot bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, punt 2 (en punt viii), van Verordening (EU) nr. 1093/2010 en tot financiële instellingen als bedoeld in artikel 4, punt 1, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 die beleggingsondernemingen zijn als bedoeld in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65/EU en onder artikel 25 en artikel 34 van Richtlijn (EU) 2019/2034 vallen (hierna “beleggingsondernemingen” genoemd).

## Definities

10. Tenzij anders bepaald, hebben de in Richtlijn (EU) 2019/2034 en Verordening (EU) 2019/2033 alsmede in de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034 gebruikte en gedefinieerde begrippen 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 beleggingsondernemingen 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.

# Richtsnoeren inzake de benchmarkexercities voor beloningspraktijken en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034

---

## 1. Beleggingsondernemingen waarvan beloningsgegevens worden verzameld

13. De bevoegde autoriteiten dienen de beloningsgegevens van ten minste drie van de grootste beleggingsondernemingen in termen van activavolume in hun lidstaat te verzamelen en bij EBA in te dienen, waarbij ze er zo mogelijk voor dienen te zorgen dat ze een dekkingsgraad van ten minste 50 % van de totale omvang van de activa van alle beleggingsondernemingen in die lidstaat bewerkstelligen. Deze gegevens dienen geen gegevens te omvatten van beleggingsondernemingen die dochteronderneming zijn van een beleggingsonderneming waarvoor op geconsolideerd niveau gegevens worden verzameld.

## 2. Beleggingsondernemingen waarvan gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen worden verzameld

14. De bevoegde autoriteiten dienen bij EBA gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in te dienen die zij op individuele basis verzamelen bij beleggingsondernemingen waarvan zij beloningsgegevens verzamelen, d.w.z. de beleggingsondernemingen die verantwoordelijk zijn voor de gegevensconsolidatie op grond van artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033 of de onder de artikelen 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 vallende individuele beleggingsondernemingen die zijn opgenomen in de steekproef voor benchmarking voor beloningen.

15. De bevoegde autoriteiten dienen op individueel niveau gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verzamelen van beleggingsondernemingen met ten minste 50 personeelsleden (de leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie niet meegerekend). Bij de tenuitvoerlegging van deze paragraaf dienen de bevoegde autoriteiten zich in te spannen om gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verzamelen van ten minste vijf beleggingsondernemingen waarop artikel 32, lid 1, punten j) en l), en artikel 32, lid 3, derde alinea, van Richtlijn (EU) 2019/2034 van toepassing zijn, en ten minste vijf beleggingsondernemingen waarop deze bepalingen niet van toepassing zijn op grond van de afwijking in artikel 32, lid 4, punt a), van die richtlijn.

### 3. Indiening van gegevens bij de bevoegde autoriteiten door beleggingsondernemingen

16. Om ervoor te zorgen dat de bevoegde autoriteiten overeenkomstig deze richtsnoeren beloningsgegevens kunnen verzamelen en bij EBA kunnen indienen, dienen de in afdeling 1 bedoelde beleggingsondernemingen uiterlijk op 15 juni van elk kalenderjaar de volgende gegevens in te dienen bij de bevoegde autoriteiten:
  - a. informatie over de beloning van alle personeelsleden als omschreven in bijlage I;
  - b. aanvullende informatie over de beloning van aangewezen personeelsleden als omschreven in bijlage II en bijlage III; en
  - c. informatie over afwijkingen als gespecificeerd in bijlage IV.
17. Om ervoor te zorgen dat de bevoegde autoriteiten overeenkomstig deze richtsnoeren gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen kunnen verzamelen en bij EBA kunnen indienen, dienen de in afdeling 2 bedoelde beleggingsondernemingen de in bijlage V 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.

### 4. Indiening van benchmarkgegevens door de bevoegde autoriteiten bij EBA

#### 4.1. Voorbereiding van de indiening van gegevens bij EBA door de bevoegde autoriteiten

18. 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 beleggingsondernemingen die worden opgenomen in:
  - a. de benchmarkexercitie voor beloningen; en
  - b. de benchmarkexercitie voor het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.
19. Wijzigingen in de steekproef van beleggingsondernemingen dienen zoveel mogelijk te worden vermeden, zodat de steekproef stabiel blijft en wijzigingen in de praktijken van beleggingsondernemingen kunnen worden vastgesteld. Voor de toepassing van paragraaf 18 dienen de bevoegde autoriteiten EBA in kennis te stellen van eventuele wijzigingen ten opzichte van de eerdere gegevensverzameling, onder meer met betrekking tot wijzigingen van namen van beleggingsondernemingen of van hun identificatiecode voor juridische entiteiten. De bevoegde autoriteiten dienen beleggingsondernemingen die geselecteerd zijn om aan de gegevensverzamelingen deel te nemen, daarvan tijdig op de hoogte te brengen.
20. De bevoegde autoriteiten dienen beleggingsondernemingen 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 beleggingsondernemingen.

## 4.2. Indiening van gegevens bij EBA

21. Na zich te hebben vergewist van de volledigheid, nauwkeurigheid en geloofwaardigheid van de informatie overeenkomstig deze richtsnoeren en eventuele andere door EBA verstrekte technische specificaties, dienen bevoegde autoriteiten de benchmarkingsgegevens 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.

## 5. Algemene specificaties voor alle te rapporteren benchmarkgegevens

22. Bij het indienen van benchmarkgegevens overeenkomstig de afdelingen 3 en 4 dienen beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten zich te houden aan de algemene specificaties en de specificaties inzake gegevenskwaliteit in deze afdeling en in afdeling 9 en de aanvullende specificaties in de afdelingen 6, 7 en 8.
23. 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 verslagjaar<sup>2</sup>.
24. 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).
25. Benchmarkgegevens voor het kalenderjaar waarin het boekjaar eindigde, behoren te worden ingediend in het volgende kalenderjaar. Zo behoren gegevens voor de benchmarkexercitie voor het boekjaar dat eindigt op een willekeurige datum in het jaar "20jj", te worden ingediend in het jaar "20jj+1". De toewijzing van bedragen aan de vaste en variabele beloningscomponent dienen te geschieden in overeenstemming met afdeling 7 van de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU.

## 6. Aanvullende specificaties voor beloningsgegevens

26. 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

---

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

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 contract 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 het aantal personeelsleden in termen van voltijdsequivalenten moet 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 50 procent van de tijd werkt).

27. Voor de toepassing van bijlagen II en III worden onder “aangewezen personeelsleden” verstaan de onder punt a) gespecificeerde personeelsleden wanneer beleggingsondernemingen op individuele basis gegevens indienen, en de onder punt b) gespecificeerde personeelsleden wanneer beleggingsondernemingen op geconsolideerde basis gegevens indienen overeenkomstig artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033, waarbij de leden van het leidinggevend orgaan van dochterondernemingen worden vermeld onder de bedrijfssectoren en niet onder het functiegebied “leidinggevend orgaan”.

- a. Aangewezen personeelsleden zijn personeelsleden wier beroepswerkzaamheden van wezenlijke invloed zijn op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of op de activa die deze op individuele basis beheert.
- b. Onder het aantal aangewezen personeelsleden worden begrepen:
  - i. aangewezen personeelsleden binnen beleggingsondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen en zelf aan de beloningsbepalingen van de artikelen 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 zijn onderworpen, ongeacht of de personeelsleden op individuele of geconsolideerde basis zijn aangewezen, en
  - ii. aangewezen personeelsleden binnen andere entiteiten waarop de artikelen 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 enkel op geconsolideerde basis van toepassing zijn, voor wat betreft de personeelsleden wier beroepswerkzaamheden van wezenlijke invloed zijn op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of op de activa die deze op geconsolideerde basis beheert.

28. Tenzij anders vermeld in de bijlagen bij deze richtsnoeren, dient de informatie over de voor het boekjaar toegekende beloningen de vaste en variabele brutobeloning te omvatten die voor dat jaar is toegekend, d.w.z. voor het boekjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de informatie wordt ingediend.



29. De toewijzing van ingediende bedragen aan de vaste en variabele beloningscomponent dient te geschieden in overeenstemming met afdeling 7 van de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034.<sup>3</sup>
30. Belastbare niet-financiële beloningselementen dienen samen met hun financiële equivalent te worden opgenomen als “andere vormen” van beloning.
31. Alleen de bedragen van de variabele beloning die zijn toegekend voor het gerapporteerde boekjaar en die zijn uitgesteld, dienen te worden vermeld onder de positie “waarvan: uitgesteld” in bijlage II. De uitgestelde variabele beloning voor eerdere perioden dient te worden vermeld onder de aanvullende informatie in bijlage II.
32. Ontslagvergoedingen, gegarandeerde variabele beloning en discretionaire pensioenen dienen te worden opgenomen in het bedrag van de totale variabele beloning in bijlage II en in de desbetreffende subcategorie. De bedragen dienen tevens te worden toegevoegd aan de specifieke rijen in de afdeling over aanvullende informatie in bijlage II.
33. Wanneer aangewezen personeelsleden de beleggingsonderneming 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 wanneer de 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 beleggingsonderneming, 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.
34. Voor de toepassing van de tabellen in bijlage I en bijlage III dienen personeelsleden te worden ingedeeld bij het functiegebied of de bedrijfssector waarbinnen ze het grootste deel van hun beroepswerkzaamheden uitvoeren. Het volledige bedrag van de aan dat personeelslid binnen de groep of de beleggingsonderneming toegekende beloning dient te worden opgenomen in dit functiegebied of deze bedrijfssector.
35. Voor het toewijzen van personeelsleden aan bedrijfssectoren en categorieën personeelsleden, dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met hun interne organisatie en het volgende:
  - 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 uit te oefenen op de besluitvorming van het management. Beleggingsondernemingen dienen leden van leidinggevende organen van

---

<sup>3</sup> De richtsnoeren worden gepubliceerd op: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

dochterondernemingen in bijlage II toe te wijzen aan de categorie “andere aangewezen personeelsleden” en in bijlage I en bijlage III aan de respectieve bedrijfssectoren.

- 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. de uitvoerend directeuren). Beleggingsondernemingen dienen leden van leidinggevende organen van dochterondernemingen in bijlage II toe te wijzen aan de categorie “andere directieleden” en in bijlage I en bijlage III aan de respectieve bedrijfssectoren.
  - c. onder “andere directieleden” worden verstaan de in artikel 3, lid 1, punt 27, van Richtlijn (EU) 2019/2034 gedefinieerde personeelsleden, uitgezonderd leden van het leidinggevend orgaan op het hoogste consolidatieniveau.
  - d. Personeelsleden die noch “andere directieleden” noch lid van het leidinggevend orgaan zijn, dienen te worden gerapporteerd onder “andere aangewezen personeelsleden”.
  - e. onder “verhandelen voor eigen rekening, overnemen en plaatsen van instrumenten” dienen te worden verstaan de diensten en activiteiten bedoeld in bijlage I, afdeling A, punten 3, 6 en 7, bij Richtlijn 2014/65/EU<sup>4</sup>.
  - f. onder “beleggingsadvies en orderuitvoering” dienen te worden verstaan de diensten en activiteiten bedoeld in bijlage I, afdeling A, punten 1, 2 en 5, bij Richtlijn 2014/65/EU.
  - g. “portefeuillebeheer” omvat de diensten en activiteiten bedoeld in bijlage I, afdeling A, punt 4, bij Richtlijn 2014/65/EU en de personeelsleden die activa beheren binnen dochterondernemingen die instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe’s) of beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen (abi’s) zijn waarop de artikelen 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 op geconsolideerde basis van toepassing zijn.
  - h. “exploitatie van MTF/OTF” omvat de diensten en activiteiten bedoeld in bijlage I, afdeling A, punten 8 en 9, bij Richtlijn 2014/65/EU.
  - i. “onafhankelijke controlefuncties” omvatten alleen personeelsleden die werkzaam zijn in onafhankelijke functies op het gebied van risicobeheer, naleving en interne audits, zoals beschreven in de EBA-richtsnoeren inzake interne governance.<sup>5</sup>
  - j. “alle overige personeelsleden” omvatten personeelsleden die niet zijn opgenomen in de punten a) tot en met i).
36. Een variabele beloning die is toegekend op basis van meerjarige opbouwperioden die niet op jaarbasis rouleren, d.w.z. waarbij beleggingsondernemingen niet elk jaar een nieuwe meerjarige opbouwperiode starten, dient voor de toepassing van bijlage II volledig te worden toegewezen aan de totale variabele beloning voor het boekjaar waarin de beloning is toegekend, ongeacht het moment waarop de variabele beloning daadwerkelijk wordt betaald en ongeacht de duur van de

---

<sup>4</sup> Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU.

<sup>5</sup> EBA-richtsnoeren inzake interne governance overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2024, afdeling 15.

prestatieperiode. Het bedrag van die variabele beloning dient tevens te worden vermeld in de aanvullende informatie in bijlage II.

37. Beleggingsondernemingen die niet onder artikel 32, lid 4, punt a), van Richtlijn (EU) 2019/2034 vallen, dienen in bijlage II de vaste en variabele beloning te vermelden van aangewezen personeelsleden op wie de afwijking van artikel 32, lid 4, punt b), van die richtlijn van toepassing is.

## 7. Aanvullende specificaties voor de indiening van informatie over afwijkingen in bijlage IV

38. Beleggingsondernemingen dienen in bijlage IV aan te geven of ze in aanmerking komen voor de in artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034 bepaalde afwijkingen van 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.
39. Afwijkingen op grond van artikel 32, lid 4, van Richtlijn 2013/36/EU gelden als toegepast wanneer de beleggingsonderneming die voor de afwijking in aanmerking komt, besluit de minimumvereisten betreffende het deel dat op grond van artikel 32, 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 dan niet is voldaan aan de minimumeis van uitstel voor 40 % gedurende ten minste vier jaar).

## 8. Aanvullende specificaties voor de indiening van gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in bijlage V

40. Beleggingsondernemingen 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 al hun personeelsleden, met inbegrip van personeelsleden die werkzaam zijn in bijkantoren in dezelfde lidstaat, die voornamelijk actief zijn in de lidstaat waar de beleggingsonderneming is gevestigd. Personeelsleden die voornamelijk werkzaam zijn in bijkantoren in een andere lidstaat of in een derde land worden niet in de berekening opgenomen.
41. Beleggingsondernemingen 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 dient te worden berekend voor de personeelsleden die aan het einde van het boekjaar in dienst zijn, d.w.z. personeelsleden die de beleggingsonderneming 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, dienen te 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, dienen bij deze exercitie buiten beschouwing te worden gelaten.
  - d. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie dienen te worden behandeld als personeelsleden en aangewezen personeelsleden.
  - e. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie dienen niet in de berekening te worden opgenomen, tenzij ze werknemersvertegenwoordigers zijn.
  - f. Leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie die werknemersvertegenwoordigers zijn, dienen in de berekening te worden opgenomen als personeelsleden en dienen enkel te worden meegeteld als aangewezen personeelsleden wanneer zij aangewezen personeelsleden zijn op grond van de functie die zij vervullen.
42. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen dient te worden berekend als het verschil tussen de gemiddelde beloning van mannen en vrouwen uitgedrukt als een percentage van de gemiddelde beloning van mannen. Beleggingsondernemingen dienen de berekening te baseren op de jaarlijkse brutobeloning van personeelsleden op vte-basis. Overeenkomstig de EBA-richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid dienen beleggingsondernemingen 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.
43. Voor elk personeelslid dat wordt opgenomen in de berekening van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen overeenkomstig paragraaf 40 dient de beleggingsonderneming haar totale jaarlijkse brutobeloning vast te stellen 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 belastbare 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;

- 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. Beleggingsondernemingen 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).
44. Beleggingsondernemingen dienen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor alle personeelsleden (met inbegrip van de op individuele basis aangewezen personeelsleden) en afzonderlijk voor hun aangewezen personeelsleden te berekenen. Beleggingsondernemingen dienen, in overeenstemming met hun nationale recht en de AVG, elke redelijke inspanning te leveren om het gender van hun personeelsleden vast te stellen. Beleggingsondernemingen kunnen personeelsleden van wie het gender niet met zekerheid kan worden vastgesteld buiten beschouwing laten.
45. Beleggingsondernemingen met 250 of meer personeelsleden dienen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor elk kwartiel van hun totale beloning en in totaal te berekenen. Beleggingsondernemingen met minder dan 250 personeelsleden hoeven het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen enkel op basis van de totale cijfers voor alle personeelsleden te vermelden. Beleggingsondernemingen met 250 of meer aangewezen personeelsleden dienen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen voor elk kwartiel van hun totale beloning en in totaal te berekenen. Beleggingsondernemingen met minder dan 250 personeelsleden hoeven enkel de gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te vermelden op basis van de totale cijfers voor aangewezen personeelsleden.
46. Beleggingsondernemingen dienen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te berekenen op basis van de vertegenwoordiging van elk geslacht als een percentage van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden, gebaseerd op respectievelijk het totale aantal personeelsleden en alle aangewezen personeelsleden – indien paragraaf 45 van toepassing is per kwartiel – waarbij de percentages mannelijke en vrouwelijke personeelsleden bij elkaar opgeteld 100,00 % dienen te bedragen voor elk berekend kwartiel en voor de totale cijfers voor personeelsleden en aangewezen personeelsleden.
47. 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.<sup>6</sup>
48. Beleggingsondernemingen dienen de volgende instructies in acht te nemen bij het voorbereiden van de berekening:
- 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 45 van toepassing is, voor elk kwartiel, te worden berekend.
49. Alle cijfers dienen te worden uitgedrukt 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 V de waarde "n.v.t." te worden toegekend; wanneer er enkel mannelijke personeelsleden zijn, dient het resultaat "100,00 %" te zijn.

## 9. Kwaliteit van de gegevens

50. Beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten dienen zich te vergewissen van de volledigheid en geloofwaardigheid van de gerapporteerde benchmarkgegevens, met inachtneming van de specificaties in bijlage VI, alvorens deze gegevens respectievelijk aan de bevoegde autoriteit te rapporteren en bij EBA in te dienen.
51. Wanneer benchmarkgegevens in de loop van de tijd sterk fluctueren, dienen de beleggingsonderneming en de bevoegde autoriteiten hiervoor een verklaring te kunnen geven.
52. Beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat de som van subposten van de variabele en vaste beloning gelijk is aan de totale bedragen.

---

<sup>6</sup> Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in procenten = (gemiddelde beloning van mannen – gemiddelde beloning van vrouwen)\*100/gemiddelde beloning van mannen.

53. Bij het controleren van de geloofwaardigheid van benchmarkgegevens, dienen de bevoegde autoriteiten rekening te houden met het aantal personeelsleden van de beleggingsonderneming en de gangbare beloningsniveaus. Gegevens waarvan is vastgesteld dat ze niet geloofwaardig zijn, dienen te worden gecontroleerd en gecorrigeerd voordat de gegevens worden ingediend.
54. Wanneer benchmarkgegevens niet geloofwaardig lijken maar in feite juist zijn, dienen de bevoegde autoriteiten EBA in kennis te stellen van de redenen daarvoor.
55. 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 de voor de juiste interpretatie van de gegevens vereiste informatie te verstrekken.
56. 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.
57. Wanneer de bevoegde autoriteiten overeenkomstig deze richtsnoeren benchmarkgegevens bij EBA indienen, dienen zij ervoor te zorgen dat zij ook voldoen aan EBA/DC/335 van 5 juni 2020 inzake EUCLID (“EUCLID-besluit”)<sup>7</sup>, zoals gewijzigd, en dat zij de beleggingsondernemingen alle technische specificaties verstrekken die nodig zijn voor het indienen van benchmarkgegevens in overeenstemming met dat besluit.

---

<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%20%28EUCLID%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%20%28EUCLID%29.pdf)

## Bijlage I – Algemene informatie en informatie over de beloning voor alle personeelsleden van beleggingsondernemingen

<b>Naam van de beleggingsonderneming</b>					Naam			
Maximumverhouding tussen variabele en vaste beloning voor aangewezen personeelsleden , vastgelegd in het interne beleid van de beleggingsonderneming					Percentage			
Komt de beleggingsonderneming op institutioneel niveau in aanmerking voor de afwijking van artikel 32, lid 4, punt a), van Richtlijn (EU) 2019/2034?					Ja/nee			
Is de beleggingsonderneming een dochteronderneming van een EU-moederinstelling waarop Richtlijn 2013/36/EU van toepassing is?					Ja/nee			
Boekjaar waarvoor de beloning is toegekend (jaar n)					Jaar			
	<b>Leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie</b>	<b>Leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie</b>	<b>Verhandelen voor eigen rekening, overnemen en plaatsen van instrumenten</b>	<b>Beleggingsadvies en orderuitvoering</b>	<b>Portefeuillebeheer</b>	<b>Exploitatie van MTF/OTF</b>	<b>Onafhankelijke controlefuncties</b>	<b>Alle overige personeelsleden</b>
<b>Aantal leden (personen)</b>	#	#						
<b>Totaal aantal personeelsleden in vte's<sup>1</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Totale nettowinst in jaar n (in EUR)<sup>2</sup></b>	Volledig bedrag in EUR (bijv. 123 456 789,00)							
<b>Totale dividenden (of soortgelijke uitkeringen) uitbetaald voor jaar n (in EUR)</b>								
<b>Totale beloning (in EUR)</b>								
Waarvan: variabele beloning (in EUR)								
Waarvan: vaste beloning (in EUR)								

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Nettowinsten dienen te worden gebaseerd op het boekhoudstelsel dat gebruikt wordt voor verplichte verslaglegging. Voor groepen is dit de winst (of het verlies) op basis van de geconsolideerde rekeningen.



## Bijlage II – Informatie over de beloning van aangewezen personeelsleden van beleggingsondernemingen

	Naam van de beleggingsonderneming	Naam			
	Boekjaar waarvoor de beloning is toegekend (jaar n)	Jaar			
Rij		Leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie	Leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie	Andere directieleden	Andere aangewezen personeelsleden
1	<b>Aantal leden (personen)</b>				
2	<b>Aantal aangewezen personeelsleden in vte's</b>				
3	<b>Totale vaste beloning in jaar n (in EUR)</b>				
4	Waarvan: geldelijk				
5	Waarvan: aandelen of equivalente eigendomsbelangen				
6	Waarvan: op aandelen gebaseerde instrumenten of equivalente niet-liquide instrumenten				
7	Waarvan: andere soorten instrumenten bedoeld in artikel 32, lid 1, punt j), iii), van Richtlijn (EU) 2019/2034				
8	Waarvan: niet-liquide instrumenten die de instrumenten van de beheerde portefeuilles weerspiegelen				
9	Waarvan: goedgekeurde alternatieve regelingen				

10	Waarvan: andere vormen				
11	<b>Totale variabele beloning in jaar n (in EUR)</b>				
12	Waarvan: geldelijk				
13	Waarvan: uitgesteld				
14	Waarvan: aandelen of equivalente eigendomsbelangen				
15	Waarvan: uitgesteld				
16	Waarvan: op aandelen gebaseerde instrumenten of equivalente niet-liquide instrumenten				
17	Waarvan: uitgesteld				
18	Waarvan: andere soorten instrumenten bedoeld in artikel 32, lid 1, punt j), iii), van Richtlijn (EU) 2019/2034				
19	Waarvan: uitgesteld				
20	Waarvan: niet-liquide instrumenten die de instrumenten van de beheerde portefeuilles weerspiegelen				
21	Waarvan: uitgesteld				
22	Waarvan: goedgekeurde alternatieve regelingen				
23	Waarvan: uitgesteld				
24	Waarvan: andere vormen				

25	Waarvan: uitgesteld				
<b>Aanvullende informatie over de bovengenoemde functies (alle onderstaande bedragen dienen ook te worden opgenomen in de totale variabele beloning)</b>					
26	Totaalbedrag aan uitstaande uitgestelde variabele beloning toegekend voor eerdere perioden en niet in jaar n				
27	Waarvan: verworven in het boekjaar				
28	Waarvan: verwerving in volgende boekjaren				
29	Totaalbedrag aan expliciete prestatieaanpassingen achteraf die in het boekjaar worden doorgevoerd voor de uitgestelde variabele beloning die in het boekjaar werd verworven, in jaar n toegepast op de eerder toegekende beloning				
30	Totaalbedrag aan expliciete prestatieaanpassingen achteraf die in het boekjaar worden doorgevoerd voor de uitgestelde variabele beloning die in toekomstige boekjaren zou worden verworven, in jaar n toegepast op de eerder toegekende beloning				
31	Gegarandeerde variabele beloning in jaar n – totaalbedrag				
32	Gegarandeerde variabele beloning in jaar n – totaal aantal ontvangers				
33	Tijdens eerdere perioden toegekende betalingen bij ontslag, uitgekeerd tijdens het boekjaar – totaalbedrag				
34	In jaar n toegekende betalingen bij ontslag – totaalbedrag				

35	Waarvan: uitgestelde betalingen bij ontslag toegekend in jaar n				
36	In jaar n toegekende betalingen bij ontslag – aantal ontvangers				
37	Hoogste bedrag van in jaar n aan één persoon toegekende betalingen bij ontslag				
38	Aantal ontvangers van bijdragen voor discretionaire pensioenen in jaar n				
39	Totaalbedrag van bijdragen voor discretionaire pensioenen in jaar n (opgenomen in andere vormen van variabele beloning)				
40	Totaalbedrag van variabele beloning toegekend voor meerjarige perioden op grond van programma's die niet jaarlijks rouleren				
41	Voor beleggingsondernemingen die op institutioneel niveau niet in aanmerking komen voor de afwijking van artikel 32, lid 4, punt a)  Waarvan: <b>vaste beloning</b> van individuele personeelsleden die in aanmerking komen voor ten minste één van de afwijkingen van artikel 32, lid 4, punt b)				
42	Voor beleggingsondernemingen die op institutioneel niveau niet in aanmerking komen voor de afwijking van artikel 32, lid 4, punt a)  Waarvan: <b>variabele beloning</b> van individuele personeelsleden die in aanmerking komen voor ten minste één van de afwijkingen van artikel 32, lid 4, punt b)				

## Bijlage III – Informatie over de beloning van aangewezen personeelsleden per bedrijfssector

Naam van de beleggingsonderneming					Naam			
Boekjaar waarvoor de beloning is toegekend (jaar n)					Jaar			
	Leidinggevend orgaan in zijn toezichthouden de functie	Leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie	Verhandelen voor eigen rekening, overnemen en plaatsen van instrumenten	Beleggingsadvies en orderuitvoering	Portefeuillebeheer	Exploitatie van MTF/OTF	Onafhankelijke controlefuncties	Alle overige personeelsleden
Aantal aangewezen personeelsleden (personen)								
Aantal aangewezen personeelsleden (vte's)								
Aantal "andere directieleden"								
Aantal "andere aangewezen personeelsleden"								
Totale beloning (in EUR)								
Waarvan: variabele beloning (in EUR)								
Waarvan: vaste beloning (in EUR)								

## Bijlage IV – Afwijkingen van de verplichting om een deel van de variabele beloning uitgesteld en in instrumenten te betalen voor beleggingsondernemingen overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034

Naam van de beleggingsonderneming	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 34, lid 4, punt a), van Richtlijn (EU) 2019/2034	Afwijking voor personeelsleden op grond van artikel 34, lid 4, punt b), van Richtlijn (EU) 2019/2034
Past de beleggingsonderneming de afwijkingen van de verplichting om een deel van de variabele beloning uitgesteld en in instrumenten uit te betalen op grond van artikel 34, lid 4, punt a), van Richtlijn (EU) 2019/2034 toe op al haar aangewezen personeelsleden? <b>Indien deze vraag met “ja” is beantwoord, hoeft de onderstaande informatie niet te worden verstrekt.</b>	Ja/nee	
<b>Past de beleggingsonderneming de afwijking van de verplichting van artikel 32, lid 1, punt j), van Richtlijn (EU) 2019/2034 toe (uitbetaling in instrumenten)?</b>	Ja/nee	Ja/nee
Wanneer de beleggingsonderneming 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
<b>Past de beleggingsonderneming de afwijking van de verplichting van artikel 32, lid 1, punt l), van Richtlijn (EU) 2019/2034 toe (uitbetaling volgens uitstelregelingen)?</b>	Ja/nee	Ja/nee
Wanneer de beleggingsonderneming 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
<b>Past de beleggingsonderneming de afwijking van de verplichting van artikel 32, lid 3, derde alinea, toe (afwijkingen ten aanzien van de uitbetaling in instrumenten van discretionaire pensioenen)?</b>	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 V – Informatie over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen

<b>Beleggingsonderneming (individueel niveau)</b>	Naam
<b>Identificatiecode voor rechtspersonen</b>	Nummer
Lidstaat	ISO-code (bijv. AT, BE, CY)
Jaar	Jaar
Totaal aantal personeelsleden	Aantal personen
Totaal aantal aangewezen personeelsleden	Aantal personen

## Vertegenwoordiging van personeelsleden van verschillende geslachten per kwartiel van beloningsniveau

<b>Vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden in elk kwartiel van beloningsniveau</b>	<b>Alle mannelijke personeelsleden als percentage van alle personeelsleden</b>	<b>Alle vrouwelijke personeelsleden als percentage van alle personeelsleden</b>	<b>Alle mannelijke aangewezen personeelsleden als percentage van alle aangewezen personeelsleden</b>	<b>Alle vrouwelijke aangewezen personeelsleden als percentage van alle aangewezen personeelsleden</b>
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

<b>Totaal bruto jaarlijks beloningsniveau</b>	<b>Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van alle personeelsleden, gebaseerd op mediaan</b>	<b>Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van alle personeelsleden, gebaseerd op gemiddelde</b>	<b>Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van aangewezen personeelsleden, gebaseerd op mediaan</b>	<b>Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van aangewezen personeelsleden, gebaseerd op gemiddelde</b>
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 VI – Kwaliteitscontroles van de gegevens

Beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten passen de volgende kwaliteitscontroles van de gegevens toe voor bijlage II en bijlage III.

### Bijlage II:

Rij	Kwaliteitscontroles van de gegevens
1	Het aantal personeelsleden dat wordt gerapporteerd in de kolommen van het leidinggevend orgaan moet een geheel getal zijn.
3	De totale vaste beloning is de som van de rijen 4 tot en met 10; wanneer aangewezen personeelsleden worden gerapporteerd, moet het bedrag hoger zijn dan nul.
11	De totale variabele beloning is de som van de rijen 12, 14, 16, 18, 20, 22 en 24.
10	De totale variabele beloning mag niet lager zijn dan de som van de gegarandeerde variabele beloning en betalingen bij ontslag in de rijen 31 en 33.
-	De som van de uitgestelde beloning in de rijen 13, 15, 17, 19, 21, 23 en 25 mag niet hoger zijn dan de waarde in rij 11.
	Verhouding van uitgestelde beloning: de som van de uitgestelde beloning in de rijen 13, 15, 17, 19, 21, 23 en 25 moet hoger zijn dan of gelijk aan 0,4 maal de waarde in rij 11 na aftrek van de waarden in de rijen 31, 34 en 42 ( $\geq 0,4 \times \text{rij 11-31-34-42}$ ).
-	Beleggingsondernemingen 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 uit te betalen volgens uitstelregelingen.
	Deze valideringsregel geldt niet voor beleggingsondernemingen waar alle aangewezen personeelsleden in aanmerking komen voor de in artikel 32, lid 4, punt a), van Richtlijn (EU) 2019/2034 bepaalde afwijking van de verplichting om delen van de variabele beloning volgens uitstelregelingen uit te betalen.

Uitbetaling in instrumenten: de som van de rijen 14, 16, 18, 20 en 22 moet hoger dan of gelijk zijn aan 0,5 maal de waarde in rij 11 na aftrek van de waarden in de rijen 31, 34 en 42 ( $\geq 0,5 \times (\text{rij } 11 - 31 - 34 - 42)$ ).

Beleggingsondernemingen 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 inzake gegarandeerde variabele beloningen 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 uit te betalen in instrumenten.

Deze valideringsregel geldt niet voor beleggingsondernemingen 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 32, lid 4, punt a), van Richtlijn (EU) 2019/2034.

---

**Bijlage III:**

**Kwaliteitscontroles van de gegevens**

---

Het aantal leden van het “leidinggevend orgaan” moet gelijk zijn aan het aantal dat is vermeld in rij 1 van bijlage II.

---

Het aantal personeelsleden dat wordt gerapporteerd onder “andere directieleden” moet gelijk zijn aan het aantal dat voor deze categorie wordt vermeld in rij 2 van bijlage II.

---

Het aantal personeelsleden dat wordt gerapporteerd onder “andere aangewezen personeelsleden” moet gelijk zijn aan het aantal dat voor deze categorie wordt vermeld in rij 2 van bijlage II.

---

Het aantal aangewezen personeelsleden voor elke bedrijfssector moet gelijk zijn aan de som van het aantal “andere directieleden” en het aantal “andere aangewezen personeelsleden”.

---

De som van de totale beloning binnen alle bedrijfssectoren moet gelijk zijn aan de som van de waarden in rij 3 en rij 11 in bijlage II voor alle categorieën personeelsleden.

---

De som van de variabele beloning binnen alle bedrijfssectoren moet gelijk zijn aan de som van de waarden in rij 11 in bijlage II voor alle categorieën personeelsleden.

---

De som van de vaste beloning binnen alle bedrijfssectoren moet gelijk zijn aan de som van de waarden in rij 3 van bijlage II voor alle categorieën personeelsleden.

---