

## Richtsnoeren

---

inzake de benchmarking van diversiteitspraktijken, met inbegrip van het diversiteitsbeleid en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn (EU) 2019/2034

# 1. Naleving en kennisgevingsverplichtingen

---

## 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 die richtsnoeren te voldoen.
2. Richtsnoeren geven weer wat in de 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 instellingen zijn gericht.

## Kennisgevingsverplichtingen

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010, moeten bevoegde autoriteiten uiterlijk 27.05.2024 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 op die datum nog niet hebben gereageerd, worden door EBA geacht niet aan de richtsnoeren te voldoen. Kennisgevingen dienen te worden ingediend door het op de EBA-website beschikbare formulier met als referentie "EBA/GL/2023/08" in te sturen. 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) 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 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 de geharmoniseerde benchmarking van diversiteitspraktijken overeenkomstig artikel 91, lid 11, van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 26 van Richtlijn (EU) 2019/2034, specificeren deze richtsnoeren de informatie die ten behoeve van de benchmarking van diversiteitspraktijken door instellingen en beleggingsondernemingen, voor zover deze niet klein en niet-verweven zijn, dient te worden verstrekt aan bevoegde autoriteiten en door bevoegde autoriteiten dient te worden verstrekt aan EBA, met inbegrip van informatie die openbaar wordt gemaakt overeenkomstig artikel 435, lid 2, punt c), van Verordening (EU) nr. 575/2013 en artikel 48 van Verordening (EU) 2019/2033.
6. Met het oog op de geharmoniseerde benchmarking van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op het niveau van het leidinggevend orgaan specificeren deze richtsnoeren tevens de informatie die door instellingen en beleggingsondernemingen, voor zover deze niet klein en niet-verweven zijn, aan bevoegde autoriteiten dient te worden verstrekt overeenkomstig artikel 75, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 34, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/2034, en die door bevoegde autoriteiten dient te worden verstrekt aan EBA.

## Toepassingsgebied

7. De richtsnoeren zijn van toepassing op de informatie die bevoegde autoriteiten op individuele basis van instellingen en beleggingsondernemingen moeten verzamelen over diversiteitspraktijken op het niveau van het leidinggevend orgaan, met inbegrip van de samenstelling van het leidinggevend orgaan, het diversiteitsbeleid en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op het niveau van het leidinggevend orgaan, en die zij aan EBA moeten voorleggen met het oog op de publicatie van die informatie op het niveau van de Unie en per land.
8. De richtsnoeren zijn van toepassing op individuele basis, zoals bepaald in de artikelen 6 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 575/2013 en in de artikelen 5 en 6 van Verordening (EU) 2019/2033.

## 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 tot financiële instellingen in de zin van artikel 4, punt 1, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 die instellingen zijn in de zin van artikel 4, lid 1, punt 3, van Verordening (EU) nr. 575/2013, met inbegrip van beleggingsondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 2 of lid 5, van Verordening (EU) 2019/2033 (elke verwijzing naar instellingen moet worden opgevat als een verwijzing die ook dergelijke beleggingsondernemingen omvat), en beleggingsondernemingen in de zin van artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn (EU) 2014/65, voor zover zij niet klein en niet-verweven zijn zoals gespecificeerd in artikel 12, lid 1, van Verordening (EU) 2019/2033 en derhalve onderworpen zijn aan de bepalingen inzake interne governance, transparantie, behandeling van risico's en beloning van hoofdstuk 2, afdeling 2, van Richtlijn (EU) 2019/2034, en met name de artikelen 25 en 34 daarvan.

## Definities

10. De termen die worden gebruikt en gedefinieerd in Richtlijn 2013/36/EU, Verordening (EU) nr. 575/2013, Richtlijn (EU) 2019/2034 en Verordening (EU) 2019/2033 en de "Gezamenlijke richtsnoeren EBA-ESMA voor de beoordeling van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU en Richtlijn 2014/65/EU"<sup>2</sup> hebben dezelfde betekenis in deze richtsnoeren, tenzij in dit hoofdstuk specifieke definities voor deze richtsnoeren worden gegeven.

Beroepsachtergrond	ervaring die een lid van het leidinggevend orgaan heeft opgedaan door de uitoefening van, al dan niet bezoldigde, beroepsactiviteiten en die een periode bestrijkt van ten minste drie jaar vóór aanvang van de huidige functie.
Chief executive officer (CEO)	de persoon die verantwoordelijk is voor het beheer en de sturing van de algemene bedrijfsactiviteiten van een instelling of beleggingsonderneming; in dit verband dient daaronder ook te worden verstaan de voorzitter van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie.
Geografische herkomst	in dit verband regio's waarin een persoon gedurende een periode van ten minste drie jaar heeft gewoond of een onderwijs- of beroepsachtergrond heeft verworven.
Niet-uitvoerend bestuurder	een functie als lid van het leidinggevend orgaan in de toezichthoudende functie waarin de betrokkene

<sup>2</sup> EBA/GL/2017/12.

verantwoordelijk is voor het toezicht op en de monitoring van de bestuurlijke besluitvorming zonder uitvoerende taken binnen het leidinggevend orgaan.

---

Non-binair voor wat betreft het geslacht van een persoon, een genderidentiteit die niet mannelijk of vrouwelijk is.

---

Significante instellingen instellingen als bedoeld in artikel 131 van Richtlijn 2013/36/EU (mondiaal systeemrelevante instellingen (MSI's) en andere systeemrelevante instellingen (ASI's)), alsmede eventuele andere instellingen als bepaald door de bevoegde autoriteit of het nationale recht op basis van een beoordeling van de omvang en de interne organisatie van de instellingen en de aard, omvang en complexiteit van hun activiteiten, die een benoemingscomité overeenkomstig artikel 88, lid 2, of een beloningscommissie overeenkomstig artikel 95 van deze richtlijn, zoals omgezet in nationaal recht, moeten instellen.

---

Uitvoerend directeur lid van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie, met inbegrip van de personen die het beleid van de instelling of beleggingsonderneming daadwerkelijk bepalen.

---

Voorzitter de voorzitter van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie van een instelling als bedoeld in artikel 88 van Richtlijn 2013/36/EU die in de betrokken instelling of beleggingsonderneming geen uitvoerende functie vervult.

---

Werknemersvertegenwoordiger lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie dat overeenkomstig het toepasselijke nationale recht door het personeel van de instelling of beleggingsonderneming wordt gekozen.

---

# Uitvoering

---

## Toepassingsdatum

11. Deze richtsnoeren zijn van toepassing met ingang van 27.06.2024.

## 2. Richtsnoeren

---

### 1. Steekproef van instellingen en beleggingsondernemingen die dienen te worden opgenomen in de diversiteitsbenchmarking

12. De bevoegde autoriteiten dienen gegevens te verzamelen over diversiteitspraktijken, onder meer over het diversiteitsbeleid en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op het niveau van het leidinggevend orgaan, voor een representatieve steekproef van instellingen en beleggingsondernemingen in de lidstaat, en deze op individuele basis in bij EBA in te dienen, zoals gespecificeerd in de afzonderlijk gepubliceerde bijlagen.
13. De steekproef dient te bestaan uit instellingen die onder Richtlijn 2013/36/EU vallen en beleggingsondernemingen die ofwel vallen onder de voorschriften inzake governance van artikel 91 van Richtlijn 2013/36/EU, overeenkomstig artikel 1, lid 2 of 5, van Verordening (EU) 2019/2033 (klasse 1), of onder artikel 26 van Richtlijn (EU) 2019/2034 (klasse 2). De steekproef kan meerdere instellingen of beleggingsondernemingen binnen een groep omvatten, met name wanneer deze in verschillende lidstaten zijn gevestigd. De bevoegde autoriteiten dienen geen beleggingsondernemingen in de steekproef op te nemen die door één natuurlijke persoon worden geleid en waaraan zij een vergunning hebben verleend overeenkomstig artikel 9, lid 6, van Richtlijn 2014/65/EU .
14. EBA zal geruime tijd voor elke gegevensverzameling contact opnemen met de bevoegde autoriteiten en nadere informatie verstrekken over de wijze waarop de steekproef van de instellingen en beleggingsondernemingen waarvoor gegevens moeten worden verzameld, dient te worden uitgevoerd. Na ontvangst van het verzoek dienen de bevoegde autoriteiten EBA binnen de door EBA vastgestelde termijn in kennis te stellen van de lijst van instellingen en beleggingsondernemingen die zij voornemens zijn op te nemen in de benchmarking van diversiteitspraktijken.
15. De bevoegde autoriteiten dienen de instellingen en beleggingsondernemingen die deel uitmaken van de steekproef geruime tijd voordat de gegevens worden verzameld en ten minste drie maanden voordat om de indiening van gegevens wordt verzocht, hiervan in kennis te stellen.

## 2. Indiening van gegevens voor de benchmarking van diversiteitspraktijken

16. Instellingen en beleggingsondernemingen dienen ervoor te zorgen dat zij informatie over diversiteitspraktijken, waaronder het diversiteitsbeleid en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen op het niveau van het leidinggevend orgaan, zoals gespecificeerd in deze richtsnoeren, aan de bevoegde autoriteit kunnen verstrekken.
17. Instellingen en beleggingsondernemingen die geselecteerd zijn voor de steekproef, behoren de gevraagde gegevens op individuele basis om de drie jaar uiterlijk op 30 april bij de bevoegde autoriteit in te dienen, met ingang van 2025 met als referentiedatum 31 december 2024.
18. De bevoegde autoriteiten behoren de door instellingen en beleggingsondernemingen overeenkomstig paragraaf 17 verstrekte gegevens uiterlijk op 15 juni in te dienen bij EBA, nadat zij de volledigheid, juistheid en plausibiliteit van de informatie hebben gewaarborgd.

## 3. Vereisten voor de rapportering van diversiteitsbenchmarking

19. Kredietinstellingen en beleggingsondernemingen dienen de in deze richtsnoeren bedoelde informatie in te dienen in de door de bevoegde autoriteiten gespecificeerde formaten en weergaven voor gegevensuitwisseling, met inachtneming van de definitie van datapunten in het Data Point Model (DPM) en de volgende specificaties:
  - a. bij het indienen van gegevens dient niet-gevraagde of niet-toepasselijke informatie achterwege te worden gelaten;
  - b. numerieke waarden dienen op de volgende wijze als feitelijke informatie te worden ingediend:
    - i. datapunten met het gegevenstype “monetair” dienen te worden gerapporteerd met een minimale precisie van miljoenen eenheden;
    - ii. datapunten met het gegevenstype “percentage” dienen te worden uitgedrukt als per eenheid met een minimale precisie van vier decimalen;
    - iii. datapunten met het gegevenstype “integer” dienen te worden gerapporteerd zonder decimalen en met een precisie van eenheden.
20. De door de kredietinstellingen en beleggingsondernemingen verstrekte gegevens dienen te worden gekoppeld aan de volgende informatie:
  - a. rapportagereferentiedatum en referentieperiode;
  - b. rapportagevaluta; en

- c. identificatiecode van de rapporterende instelling.

## 4. Algemene specificaties voor de indiening van gegevens voor de benchmarking van diversiteitspraktijken

21. De referentiedatum voor gegevens over diversiteitspraktijken, met inbegrip van het diversiteitsbeleid, dient het einde te zijn van het kalenderjaar waarvoor gegevens moeten worden verstrekt. De verstrekte informatie over de samenstelling van het leidinggevend orgaan en het toegepaste beleid dient de situatie op de referentiedatum te weerspiegelen.
22. Financiële informatie dient te worden ingediend op basis van de cijfers in EUR aan het eind van het boekjaar. Wanneer kredietinstellingen of beleggingsondernemingen op grond van nationale wetgeving hun financiële informatie mogen rapporteren op basis van het einde van hun boekjaar, dat afwijkt van het einde van het kalenderjaar, dient het laatste beschikbare einde van het boekjaar te worden beschouwd als de referentiedatum voor de te verstrekken financiële informatie, met inbegrip van informatie over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Wanneer deze gegevens worden verstrekt in een andere valuta dan EUR, dienen de op te geven 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>3</sup>.
23. In veel gevallen is het mogelijke bereik van de in te voeren gegevens vooraf bepaald. Wanneer het juiste antwoord niet binnen het gedefinieerde bereik van gedefinieerde waarden valt, dient de instelling of beleggingsonderneming het antwoord te kiezen dat de situatie het best weergeeft, of wanneer dit niet mogelijk is, het veld leeg te laten, contact op te nemen met de bevoegde autoriteit en uitleg te geven. De bevoegde autoriteit dient deze informatie door te geven aan EBA.

## 5. Specificatie van het te verstrekken governancestelsel

24. Instellingen en beleggingsondernemingen dienen aan te geven welk governancestelsel zij hanteren. Daartoe dient slechts onderscheid te worden gemaakt tussen een systeem met één bestuursorgaan (monistisch bestuursmodel) en een systeem met twee bestuursorganen (dualistisch bestuursmodel). Hybride systemen moeten aan deze systemen worden toegewezen zoals aangegeven in de punten a) en b) hieronder, ongeacht het bestaan van bijkomende raden van bestuur, audit-, belonings- of benoemingscommissies of het feit dat bepaalde besluiten rechtstreeks door aandeelhouders worden genomen in plaats van door het leidinggevend orgaan.
  - a. Onder een monistisch bestuursmodel dient te worden verstaan een systeem waarbij alle leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie en alle leden van het

---

<sup>3</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/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm)



leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie één leidinggevend orgaan vormen dat verantwoordelijk is voor het bepalen van de strategie, de doelstellingen en de algemene richting van de instelling. Wanneer er naast deze monistische raad ook een verplichte raad van bestuur is, dienen instellingen en beleggingsondernemingen nog steeds te worden beschouwd als organisaties met een monistisch bestuursmodel.

- b. Onder een dualistisch bestuursmodel dient te worden verstaan een systeem waarbij het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie (uitvoerende bestuurders, met inbegrip van de CEO) een ander orgaan vormt dan het orgaan dat uitsluitend bestaat uit de leden van het leidinggevend orgaan in hun toezichhoudende functie (niet-uitvoerende bestuursleden), d.w.z. dat er helemaal geen monistische raad bestaat.

## 6. Specificaties voor de indiening van gegevens over de leden van het leidinggevend orgaan

- 25. Wanneer om gegevens over de CEO wordt gevraagd, mogen in deze categorie alleen gegevens voor de CEO worden gerapporteerd. Gegevens over adjunct-directeuren of vicevoorzitters dienen te worden gerapporteerd in de categorie “uitvoerende bestuurders”. Wanneer geen van de uitvoerende bestuurders een rol als CEO heeft, dienen alle gegevens over uitvoerend bestuurders te worden gerapporteerd in de categorie “uitvoerende bestuurders”.
- 26. Wanneer gegevens voor uitvoerende bestuurders moeten worden verstrekt, dienen deze gegevens informatie te bevatten over:
  - a. de leden van het leidinggevend orgaan die uitvoerende functies vervullen en verantwoordelijk zijn voor de daadwerkelijke leiding van de instelling of beleggingsonderneming;
  - b. de personen die de onderneming daadwerkelijk leiden overeenkomstig artikel 13, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU, in het geval van een instelling, of overeenkomstig artikel 9, lid 6, van Richtlijn 2014/65/EU, in het geval van een beleggingsonderneming, ongeacht of zij lid zijn van het leidinggevend of het bestuursorgaan dat is benoemd overeenkomstig het nationale vennootschapsrecht.
- 27. Wanneer gegevens worden gevraagd over de voorzitter, mogen in deze categorie alleen gegevens voor de voorzitter worden gerapporteerd indien de voorzitter deel uitmaakt van de toezichhoudende functie van het leidinggevend orgaan; plaatsvervangers of vicevoorzitters mogen alleen worden gerapporteerd in de categorie “niet-uitvoerende bestuurders”. Indien geen van de niet-uitvoerende bestuurders de rol van voorzitter vervult, dienen alle gegevens te worden gerapporteerd in de categorie “niet-uitvoerende bestuurders”. Een voorzitter van het leidinggevend orgaan die ook uitvoerende functies heeft, mag alleen in de categorie “uitvoerende bestuurders” worden gerapporteerd.

28. Wanneer gegevens moeten worden verstrekt voor niet-uitvoerende bestuurders, dienen deze gegevens afzonderlijke informatie te bevatten over:
- a. leden van het leidinggevend orgaan die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op en de monitoring van de bestuurlijke besluitvorming zonder dat zij uitvoerende taken hebben;
  - b. indien van toepassing, werknemersvertegenwoordigers die lid zijn van het leidinggevend orgaan.
29. De leden van het leidinggevend orgaan dienen te worden toegewezen aan het geslacht waarmee zij zich identificeren. In dit verband vormen alle geslachten die verschillen van het mannelijke of vrouwelijke geslacht een derde gendercategorie, die “non-binair” wordt genoemd.
30. Wanneer een uitvoerend bestuurder de functie van voorzitter van een monistisch bestuur bekleedt, mag de informatie over die bestuurder alleen worden verstrekt in de categorie “uitvoerend bestuurders”, met inbegrip van de berekening van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

## 7. Specificaties voor de berekening van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen

31. De bevoegde autoriteiten dienen op individuele basis gegevens te verzamelen over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij instellingen en beleggingsondernemingen, uitgedrukt als percentages van het verschil tussen de gemiddelde beloning van vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend orgaan en het verschil in beloning tussen non-binaire en mannelijke leden van het leidinggevend orgaan, op basis van de gemiddelde en de mediane beloning van uitvoerende bestuurders, niet-uitvoerende bestuurders en werknemersvertegenwoordigers.
32. Om het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te berekenen, dienen instellingen en beleggingsondernemingen het totale jaarlijkse brutoloon te bepalen als de som van de vaste en variabele beloning vóór belasting, met inachtneming van het volgende:
- a. Hierbij dient de volledige variabele beloning die wordt toegekend voor alle prestatieperioden die in de loop van het boekjaar zijn geëindigd, te worden gebruikt. Hiertoe dient ook rekening te worden gehouden met variabele beloning die is gebaseerd op niet-roulerende meerjarige prestatieperioden. Bedragen die in het boekjaar zijn uitbetaald (bijv. op pro-ratabasis) maar in voorgaande boekjaren zijn toegekend, dienen niet in aanmerking te worden genomen.
  - b. Gegarandeerde variabele beloning (bijv. tekenbonus), beloningspakketten die zijn toegekend voor het afkopen van eerdere contracten en betalingen bij ontslag (bijv.

wanneer het contract van personeelsleden aan het einde van het boekjaar nog niet is afgelopen) dienen bij de berekening buiten beschouwing te worden gelaten.

- c. Niet-geldelijke voordelen (bijv. bedrijfsauto, rentevrije leningen, gratis kinderopvang enz.) dienen in aanmerking te worden genomen tegen hun belaste geldelijke tegenwaarde.
  - d. Periodieke betalingen van pensioen- en ziektekostenpremies voor alle personeelsleden dienen buiten beschouwing te worden gelaten. Discretionaire pensioenuitkeringen dienen wel in aanmerking te worden genomen;
  - e. Vergoedingen voor deelname aan vergaderingen van het leidinggevend orgaan dienen alleen in aanmerking te worden genomen voor zover het gaat om leden van het leidinggevend orgaan in de toezichthoudende functie wanneer zij ook de in de punten a) tot en met d) van deze paragraaf genoemde elementen ontvangen. Wanneer geen andere betalingen worden gedaan, is paragraaf 33 van toepassing. Deelnamevergoedingen voor de deelname aan comités van het leidinggevend orgaan dienen buiten beschouwing te worden gelaten.
33. Indien niet-uitvoerende bestuurders of werknemersvertegenwoordigers alleen een beloning ontvangen voor hun functie in de vorm van een vaste dagelijkse deelnamevergoeding, dient het voor de berekening van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in aanmerking te nemen bedrag de deelnamevergoeding van 1 dag te zijn, ongeacht het aantal dagen dat gedurende het boekjaar is vergoed, in plaats van de beloning te berekenen zoals gespecificeerd in paragraaf 32.
34. Voor werknemersvertegenwoordigers dienen alleen de bedragen in aanmerking te worden genomen die zijn toegekend voor hun functie als lid van het leidinggevend orgaan.
35. Indien een lid van het leidinggevend orgaan slechts gedurende een deel van het boekjaar een beloning ontving, dient de ontvangen beloning te worden verhoogd tot het bedrag dat het totale jaarlijkse brutoloon zou zijn geweest als dat lid voor het volledige jaar een beloning had ontvangen. Hetzelfde moet gelden voor leden die deeltijds werken.
36. Leden die aan het einde van het boekjaar niet langer lid van het leidinggevend orgaan waren, dienen niet in de berekening te worden opgenomen en hun beloning dient evenmin in de berekening te worden meegenomen.
37. Instellingen en beleggingsondernemingen dienen zich te houden aan de volgende instructies bij de berekening van de gemiddelde en de mediane beloning die in bijlage XI moeten worden gerapporteerd:
- a. De beloning van elke bestuurder dient, afzonderlijk voor uitvoerende bestuurders, niet-uitvoerende bestuurders en werknemersvertegenwoordigers, te worden toegewezen aan het toepasselijke geslacht.

- b. De beloningen van leden dienen voor elk geslacht afzonderlijk te worden gerangschikt naar bedrag, te beginnen met het laagste.
  - c. De mediaan en het gemiddelde van de beloning van mannelijke, vrouwelijke en non-binaire uitvoerende bestuurders, niet-uitvoerende bestuurders en werknemersvertegenwoordigers dienen te worden berekend.
38. Het gemiddelde dient te worden berekend als de som van de beloning gedeeld door het aantal bestuurders in de desbetreffende categorie als bedoeld in paragraaf 37, punt c).
39. De mediaan die volgens paragraaf 37, punt c), dient te worden berekend, is de middelste waarde van de verdeling van de beloningswaarden zoals vastgesteld op grond van paragraaf 37, punt b). In het geval van een even aantal bestuurders binnen een categorie is de mediaan het gemiddelde van de twee middelste getallen.
40. Instellingen en beleggingsondernemingen dienen voor elk van de in bijlage XI bedoelde categorieën het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te bepalen door het volgende te berekenen:
- a. het verschil tussen de gemiddelde beloning van mannen en vrouwen, gedeeld door de gemiddelde beloning van mannen;
  - b. het verschil tussen de mediane beloning van mannen en vrouwen, gedeeld door de mediane beloning van mannen;
  - c. het verschil tussen de gemiddelde beloning van mannen en non-binaire leden, gedeeld door de gemiddelde beloning van mannen;
  - d. het verschil tussen de mediane beloning van mannen en non-binaire leden, gedeeld door de mediane beloning van mannen.
41. Wanneer het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen of het beloningsverschil tussen mannelijke en non-binaire leden niet kan worden berekend omdat de categorie niet beide geslachten omvat, dienen instellingen en beleggingsondernemingen de waarde “n.v.t.” (niet van toepassing) vermelden in plaats van het percentage te berekenen.
42. Wanneer de beloning voor de referentiegegevens nog niet is goedgekeurd, dienen de instellingen en beleggingsondernemingen het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen naar beste vermogen te rapporteren, rekening houdend met de voorgestelde variabele beloning.

## 8. Kwaliteit van de gegevens

43. Alvorens gegevens bij hun bevoegde autoriteiten in te dienen, behoren de instellingen en beleggingsondernemingen de volledigheid en plausibiliteit van de gegevens te controleren en de nodige correcties toe te passen. Hetzelfde geldt voor de bevoegde autoriteiten voordat zij de gegevens bij EBA indienen.
44. Op verzoek van EBA dienen de bevoegde autoriteiten in voorkomend geval zo snel mogelijk gecorrigeerde gegevens of tekst en uitleg te verstrekken bij eventuele niet-geloofwaardige gegevens.
45. Om de kwaliteit van de gegevens te controleren, dienen de bevoegde autoriteiten na te gaan of:
- a. de formulieren volledig en op individuele basis zijn ingevuld;
  - b. de bestuursstructuur correct is aangeduid;
  - c. de instelling de categorie heeft gekozen die van toepassing is voor haar omvang;
  - d. de instelling correct heeft aangeduid of zij als significant of niet-significant wordt ingedeeld; en
  - e. het aantal bestuurders aannemelijk lijkt, in de wetenschap dat de gegevens op individuele basis moeten worden verstrekt.
46. Bij het indienen van gegevens voor de benchmarking van diversiteitspraktijken 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”) <sup>4</sup>, zoals gewijzigd, en dat zij instellingen en beleggingsondernemingen deelgenoot maken van de technische specificaties die vereist zijn voor de voortdurende naleving van het EUCLID-besluit.

---

4

[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf](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)