

## **FAQs zu den Vergütungsmeldungen**

Stand 17.06.2024

Änderungen gegenüber der Vorversion vom 06.06.2024 werden durch einen Balken am linken Rand kenntlich gemacht.

### **1 Vergütungsbegriff, Vergütungsformen und Meldepflichten**

Den Anzeigen nach dem KWG liegen die Begriffsbestimmungen der Institutsvergütungsverordnung zugrunde, den Anzeigen nach dem WpIG liegen die Begriffsbestimmungen der Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung zugrunde. Die Wertpapierinstitute sollen die folgenden Ausführungen analog auf ihre entsprechenden Anzeigen anwenden, sofern es keine gesonderten Ausführungen gibt.

Sofern in den jeweiligen Formularen nicht anders angegeben, ist den Vergütungsmeldungen die Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr zugrunde zu legen. Für den Meldestichtag 31.12.2023 umfasst dies die fixe Vergütung für 2023 und die variable Vergütung für (die Leistung des Jahres) 2023, wenngleich der Bonus erst in 2024 festgelegt und gewährt wird.

Für den Fall, dass Datenpunkte (Zellen) nicht angezeigt werden müssen, beispielsweise, weil für einen Geschäftsbereich keine Vergütungsdaten zu melden sind, sind die Zellen leer zu lassen. Es sollen keine Nullen eingetragen werden.

#### **1.1 Wie sind nichtmonetäre Leistungen zu behandeln?**

Nichtmonetäre Leistungen, die mit ihrem monetären Gegenwert berücksichtigt werden müssen, fallen unter „andere Formen“ der Vergütung. Sie sind je nach Einstufung entweder unter „fix in anderen Formen (in EUR)“ oder unter „variabel in anderen Formen (in EUR)“ anzugeben. Darunter fallen beispielsweise geldwerte Vorteile wie Dienstwagennutzung etc., aber auch Beiträge zur Altersversorgung in der Form von Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen (siehe Frage 1.2).

#### **1.2 Wie sind Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen zu behandeln?**

Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen (auch wenn es sich um Einmalzahlungen aufgrund von Sondereffekten handelt) stellen Beiträge zur Altersversorgung dar und fallen damit unter den Vergütungsbegriff nach § 2 Abs. 1 S. 1 Institutsvergütungsverordnung. Sie sind dem Jahr zuzuordnen und folglich auch in den Meldungen des Jahres zu berücksichtigen, in dem die Rückstellung gebildet wird, unabhängig von dem Zeitraum, für den die Rückstellung gebildet wird. Es ist nach Maßgabe der Institutsvergütungsverordnung zu prüfen, ob die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen der fixen oder der variablen Vergütung zuzuordnen sind. Die Zuordnung ist vom Institut in Abhängigkeit von der Ausgestaltung der betroffenen Pensionszusage vorzunehmen. Sie sind in der Meldung je nach Zuordnung jeweils unter „fix in anderen Formen“ oder „variabel in anderen Formen“ anzuzeigen.

- Sofern die zugrundeliegende Pensionszusage diskretionär ist und nicht im Vorfeld vertraglich vereinbart wurde bzw. von der vertraglich vereinbarten Höhe abweicht, handelt es sich um eine variable Vergütung. Dann sind die Leistungen zusätzlich

unter den „Beiträgen zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen“ bzw. „contributions to discretionary pension benefits“ auszuweisen.

- Sofern die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen auf einer Zusage mit einer vertraglich festgelegten Höhe basieren, bei der kein Ermessensspielraum vorliegt (und die Höhe auch nicht von der Höhe der „regulären“ variablen Vergütung abhängt), können die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen der fixen Vergütung zugeordnet werden.
- Erfolgt im Kontext einer Beendigung des Arbeits-/Anstellungsverhältnisses eine Änderung der Pensionszusage, so sind die hieraus resultierenden Leistungsänderungen (z.B. höhere Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen) in der Regel als Abfindung zu klassifizieren.
- Ist eine eindeutige Zuordnung nicht möglich, gilt der fragliche Vergütungsbestandteil nach § 2 Abs. 3 S. 2 Institutsvergütungsverordnung als variable Vergütung.

Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sind mit ihrem gesamten zu bilanzierenden Wert heranzuziehen, d.h. einschließlich Zinsaufwendungen. Dabei können die Ansätze aus der Rechnungslegung zugrunde gelegt werden. Dies schließt auch eine etwaige Saldierung der Zinsaufwände und –erträge ein.

### **1.3 Wie ist mit Altersteilzeit-Regelungen umzugehen?**

Wird eine Altersteilzeit mit einem Mitarbeiter oder einem Mitglied der Geschäftsleitung vereinbart, so sind die Entgelte/Bezüge bei der Ermittlung der Vergütung zu berücksichtigen (inklusive etwaiger zusätzlicher Aufstockungsbeiträge). Dabei sollten - ggf. abweichend von der bilanziellen Berücksichtigung (d.h. der Bildung von Rückstellungen bei der Vereinbarung der Altersteilzeit) - die tatsächlichen Leistungen dem jeweiligen Jahr ihrer "Fälligkeit" während der Dauer der Altersteilzeit zugerechnet werden (was im Falle einer Block-Altersteilzeit auch die Perioden der Freistellung einschließt). Folglich ist die Bildung der Rückstellungen nicht in die Meldungen einzubeziehen.

### **1.4 Wie sind Abfindungen zu behandeln?**

Abfindungen sind gemäß § 5 Abs. 6 Institutsvergütungsverordnung der variablen Vergütung zuzuordnen.

Sind mit der vorzeitigen Beendigung eines Anstellungsverhältnisses in Verbindung stehende bilanzielle Rückstellungen gebildet, gelten diese als Abfindung, gleichwohl deren tatsächliche Auszahlung in der Zukunft liegen kann. Solche Abfindungen sind dem Geschäftsjahr zuzuordnen, in dem sie vertraglich vereinbart wurden.

Insofern bereits vor einer vertraglichen Vereinbarung bilanzielle Rückstellungen gebildet wurden, sind diese für die Vergütungsmeldungen dem Geschäftsjahr zuzuordnen, in dem die vertragliche Vereinbarung erfolgt.

Enthält die Abfindungsvereinbarung Klauseln, die eine Auszahlung der Abfindung verhindern könnten, gilt die Abfindung jedoch erst als gewährt, wenn sie tatsächlich zur Auszahlung kommt. Sollte die tatsächliche Auszahlung in einem solchen Fall erst in einem späteren Geschäftsjahr erfolgen, ist die Abfindung dem Geschäftsjahr der Auszahlung zuzuordnen.

---

<sup>1</sup> Dies entspricht "zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung" im Sinne des § 2 Absatz 4 der Institutsvergütungsverordnung.

### **1.5 Welcher Wechselkurs ist bei Vergütungen in anderen Währungen als dem Euro heranzuziehen?**

Werden Daten von Unternehmen gemeldet, die Finanzaufstellungen in einer anderen Währung als dem Euro ausweisen, ist zur Umrechnung der zu übermittelnden Zahlen der Wechselkurs heranzuziehen, den die Kommission für die Finanz- und Haushaltsplanung für Dezember des Berichtsjahres verwendet<sup>2</sup>.

### **1.6 Sind Fehlanzeigen oder Null-Meldungen abzugeben, wenn ein Institut für eine Meldung nicht meldepflichtig ist?**

Nein, wenn für eine der Meldungen keine Meldepflicht besteht, ist keine Fehlanzeige oder Nullmeldung einzureichen.

## **2 REM BM (Vergütungstrends und -praktiken)**

### **2.1 Ab welchem Jahr hat ein Institut, das neu als bedeutend nach § 1 Abs. 3c KWG gilt, die Meldung REM BM einzureichen?**

Wenn die Einstufung als bedeutendes Institut Voraussetzung für eine Meldepflicht ist, ist der Status zum Meldestichtag ausschlaggebend. Wenn ein Institut am 31.12. des Berichtsjahres bedeutend ist, hat es die Anzeigerfordernisse für bedeutende Institute zu diesem Stichtag zu erfüllen. Wurde es erst im Laufe eines Jahres bedeutend, hat es zum Ende dieses Geschäftsjahres erstmalig die Anzeigerfordernisse für bedeutende Institute zu erfüllen.

Beispiel: Meldestichtag 31.12.2022

- a. Durchschnittliche Bilanzsumme der Geschäftsjahre 2018-2021 überschreitet erstmalig 15 Mrd. € → Institut wird bedeutend zum 01.01.2022. Es besteht eine Meldepflicht zum 31.12.2022.
- b. Durchschnittliche Bilanzsumme der Geschäftsjahre 2019-2022 überschreitet erstmalig 15 Mrd. € → Institut wird bedeutend zum 01.01.2023. Es besteht keine Meldepflicht zum 31.12.2022.
- c. Institut wird im Laufe des Jahres 2022 mit Wirkung für 2022 aufgrund einer PSI-Einstufung bedeutendes Institut → Es war zum Meldestichtag 31.12.2022 bedeutend. Es besteht eine Meldepflicht zum 31.12.2022.
- d. Institut wird im Laufe des Jahres 2022 mit Wirkung für 2023 aufgrund einer PSI-Einstufung bedeutendes Institut → Es war zum Meldestichtag 31.12.2022 nicht bedeutend. Es besteht keine Meldepflicht zum 31.12.2022.

### **2.2 Wie ist mit Personen umzugehen, die unterjährig aus dem Unternehmen ausgeschieden sind?**

Die Anzahl der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans sowie der Mitarbeiter ist zum Geschäftsjahresende anzuzeigen, auch wenn sich die Zahl dieser Personen im Jahresverlauf verändert hat. Die Angaben zu den Vergütungen beziehen sich jedoch auf die gesamte für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung, also inklusive der Vergütung ausgeschiedener Personen. Wenn sich die

---

<sup>2</sup> [https://commission.europa.eu/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro\\_de](https://commission.europa.eu/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_de)

Anzahl der Risikoträger in einem Geschäftsbereich im November beispielsweise von 3 auf 4 Personen geändert hat, ist die Mitarbeiterzahl von 4 anzuzeigen, auch wenn hierdurch der ermittelte Durchschnittsbetrag der Vergütung pro Person zu niedrig erscheint.

### **2.3 Im Formular R 01.00 sollen die gesamten Dividenden gemeldet werden. Wie sind diese in Gruppen auszuweisen?**

Es ist die gleiche Logik wie beim Jahresüberschuss zu verwenden, d.h. es ist die Dividende des übergeordneten Unternehmens zu melden. Im Falle von Sparkassen sind damit die Ausschüttungen an die Träger gemeint, bei Genossenschaftsbanken solche an die Mitglieder.

### **2.4 Wer gilt in der Meldung REM BM als Risikoträger?**

Risikoträger sind diejenigen Mitarbeiter und Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts oder eines etwaigen nachgeordneten Unternehmens auswirkt. In Gruppen ist es dabei unerheblich, ob ein Risikoträger auf Ebene eines Einzelinstituts oder auf Gruppenebene als solcher identifiziert wurde.

### **2.5 In welcher Spalte sind Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans nachgeordneter Unternehmen zu melden?**

Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans von nachgeordneten Unternehmen sind den jeweiligen Geschäftsbereichen zuzuordnen. Als Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Aufsichts- und Verwaltungsorgans sind in der Meldung lediglich diejenigen Mitglieder des übergeordneten Unternehmens auszuweisen.

### **2.6 Wie ist das Formular R 05.00 zu befüllen?**

In dem Formular R 05.00 sind Angaben zu der Anwendung von Ausnahmen hinsichtlich der anteiligen Gewährung der variablen Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen oder in Instrumenten zu machen.

a. In Spalte 0010 heißt es „Ausnahmen auf unternehmensweiter Basis gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU“. Institute, die die Ausnahmeregelung auf institutioneller Ebene gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU (CRD) in Anspruch nehmen können, müssen nicht die besonderen Anforderungen der §§ 18 ff InstitutsVergV erfüllen. Dabei handelt es sich in Deutschland um diejenigen Institute, die weder als bedeutend nach § 1 Abs. 3c KWG gelten noch in den Anwendungsbereich des § 1 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 Institutsvergütungsverordnung fallen.

Da die Meldung REM BM in Deutschland nur von bedeutenden Instituten nach § 1 Absatz 3c KWG einzureichen ist, ist in Zeile 0010 dieser Spalte „no“ einzutragen.

b. In Spalte 0020 heißt es „Ausnahmen für Risikoträger gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU“. Dies ist umgesetzt in § 18 Absatz 1 Satz 3 InstitutsVergV. Hier soll von Instituten, die die besonderen Anforderungen der §§ 18 ff InstitutsVergV erfüllen müssen, eingetragen werden, inwieweit sie die Erleichterungen im Hinblick auf

- § 20 Absatz 5 InstitutsVergV: Anteilige Gewährung in Instrumenten (Zeilen 0020 bis 0090),
- § 20 Absatz 4 InstitutsVergV: Auszahlung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen (Deferral) (Zeilen 0100 bis 0160), oder
- § 22 InstitutsVergV: Nutzung von Instrumenten bei zusätzlichen Altersvorsorgeleistungen (Zeilen 0170 bis 0210)

auf einzelne Risikoträger, deren variable Vergütung 50.000 € nicht übersteigt und nicht größer als 1/3 der Gesamtvergütung ist, anwenden.

In dieser Spalte sind daher grundsätzlich von allen in Deutschland an der Meldung REM BM teilnehmenden Instituten Eintragungen zu machen, sofern sie mindestens eine der o.g. Erleichterungen auf einzelne Risikoträger anwenden, deren variable Vergütung weder 50.000 € in einem Geschäftsjahr übersteigt noch mehr als 1/3 der Gesamtvergütung beträgt.

## **2.7 Was ist in den Zeilen 0270 und 0280 in Formular R 02.00 anzuzeigen?**

Siehe dazu die Ausführungen zu Punkt 2.6 Buchstabe b.

## **3 REM HE (High Earners / Einkommensmillionäre)**

### **3.1 Welche Formulare müssen von einer Gruppe nach § 10a KWG bei der Meldung der Einkommensmillionäre eingereicht werden?**

Meldungen, die auf konsolidierter Basis von CRR-Kreditinstituten oder deren übergeordneten Unternehmen eingereicht werden, haben auf dem Formular R 04.00 zu basieren. In diesem Formular sind alle Einkommensmillionäre innerhalb des aufsichtlichen Konsolidierungskreises zu berücksichtigen, unabhängig davon, nach welcher Rechtsgrundlage sie reguliert werden. Sollte es innerhalb des aufsichtlichen Konsolidierungskreises Einkommensmillionäre geben, die für ein nach Richtlinie (EU) 2019/2034 (IFD) reguliertes Unternehmen tätig sind, sind diese Personen zusätzlich von dem übergeordneten Unternehmen mittels des Formulars R 04.01 anzuzeigen. Eine Pflicht zur zusätzlichen Anzeige der Einkommensmillionäre in nachgeordneten Unternehmen auf Einzelinstitutsebene oder teilkonsolidierter Ebene besteht in Deutschland nicht.

### **3.2 Wie sind Risikoträger in Gruppen zu melden?**

Einkommensmillionäre sind als Risikoträger zu melden, wenn sie von den Unternehmen auf Einzelinstituts- oder konsolidierter Basis als Risikoträger behandelt werden.

- Für die Meldung nach CRD (R 04.00):
  - Risikoträger des übergeordneten Unternehmens, das die Meldung abgibt, und Risikoträger dessen Tochterunternehmen, die nach CRD reguliert werden (unterliegen der Anwendung der Artikel 92 und 94 CRD auf Einzelinstituts- oder konsolidierter Basis) und
  - Risikoträger in Tochterunternehmen, die im Einklang mit Artikel 109 Absatz 4 CRD zwar sektoralen Vergütungsanforderungen unterliegen, für die jedoch gemäß Artikel 109 Absatz 5 oder Absatz 6 CRD die Vergütungsanforderungen der Artikel 92 und 94 CRD gelten.
- Für die Meldung nach IFD (R 04.01):

- Risikoträger der Mittleren Wertpapierinstitute sowie etwaiger nachgeordneter Unternehmen, die den Anforderungen der Artikel 30 und 32 IFD auf Einzelbasis unterliegen, und
- sofern Anforderungen in den Artikeln 30 und 32 IFD auf konsolidierter Basis gelten, Mitarbeiter, Mitglieder der Geschäftsleitung und ggf. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans in Tochterunternehmen, die nicht selbst den Artikeln 30 und 32 dieser Richtlinie unterliegen, deren berufliche Tätigkeiten aber einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts oder der von ihm verwalteten Vermögenswerte auf konsolidierter Basis haben.

### **3.3 Wie ist mit Personen umzugehen, die unterjährig aus dem Unternehmen ausgeschieden sind?**

Alle Mitarbeiter und Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, denen für das Geschäftsjahr eine Vergütung von mind. 1 Mio. € gewährt wurde, sind vollständig in der Meldung zu berücksichtigen, auch wenn sie vor Ende des Berichtsjahres ausgeschieden sind. Dies gilt auch, wenn der Betrag von 1 Mio. € nur aufgrund der Gewährung einer garantierten variablen Vergütung oder von Abfindungen erreicht wird.

### **3.4 Wer fällt unter „Einkommensmillionäre in Kontrollfunktionen“?**

In der Zeile „Anzahl Einkommensmillionäre in Kontrollfunktionen (nach Köpfen)“ sind alle Einkommensmillionäre in den unabhängigen Funktionen für Compliance, Risikosteuerung und Interne Revision sowie auch diejenigen, die in Kontrollfunktionen in den Geschäftsbereichen tätig sind, anzuzeigen.

### **3.5 Welche Mitarbeiterkategorien sind in Zeile 0010 („senior management“) zu melden?**

In Zeile 0010 (Number of individuals in senior management) ist die Anzahl der Einkommensmillionäre zu einzutragen, die Mitglieder der Geschäftsleitung oder Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene sind. Sie sind den Geschäftsbereichen (Spalten) zuzuordnen, in denen sie tätig sind. Mitglieder der Geschäftsleitung sind dabei ausschließlich in Spalte 0020 einzutragen.

### **3.6 Wie ist mit Einkommensmillionären umzugehen, die ihre berufliche Tätigkeit sowohl innerhalb als auch außerhalb des EWR ausüben oder die nicht eindeutig einem EWR-Mitgliedstaat, einer Funktion oder einem Geschäftsbereich zugeordnet werden können?**

Einkommensmillionäre, die eine berufliche Tätigkeit sowohl innerhalb als auch außerhalb des EWR ausüben, sollten nur dann einem EWR-Mitgliedstaat zugeordnet werden, wenn sie ihre berufliche Tätigkeit hauptsächlich innerhalb des EWR ausüben. Anderenfalls sollte der Mitarbeiter nicht in der Meldung berücksichtigt werden. Einkommensmillionäre sind dem EWR-Mitgliedstaat, der Funktion oder dem Geschäftsbereich sowie der Zuständigkeit zuzuordnen, in der / dem sie den Großteil ihrer beruflichen Tätigkeit ausüben. Unter dem betreffenden EWR-Mitgliedstaat, der Funktion oder dem Geschäftsbereich und der Zuständigkeit ist der vollständige Vergütungsbeitrag, der der jeweilige Person in dem meldepflichtigen Unternehmen oder der Gruppe gewährt wurde, anzugeben. Wenn ein Einkommensmillionär zu gleichen Anteilen in

zwei oder mehreren Bereichen tätig ist, sollte das Unternehmen die betreffende Person und ihre Vergütung unter Berücksichtigung der Zuordnung anderer Einkommensmillionäre so zuordnen, dass die Verteilung von Einkommensmillionären im Unternehmen in der Meldung bestmöglich wiedergegeben wird.

**3.7 Wie sind die Zeilen 0240 und 0250 des R 04.00 („Für Institute, die eine Ausnahmeregelung auf institutioneller Ebene gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU in Anspruch nehmen“) zu befüllen?**

Institute, die die Ausnahmeregelung auf institutioneller Ebene gemäß Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU (CRD) in Anspruch nehmen können, müssen nicht die besonderen Anforderungen der §§ 18 ff. InstitutsVergV erfüllen. Dabei handelt es sich in Deutschland um diejenigen Institute, die weder als bedeutend nach § 1 Abs. 3c KWG gelten noch in den Anwendungsbereich des § 1 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 Institutsvergütungsverordnung fallen.

All diese Institute haben in den Zeilen 0240 und 0250 die Anzahl der Einkommensmillionäre, die als Risikoträger identifiziert wurden, sowie deren etwaige variable Vergütung anzugeben.

Bitte beachten: Die Meldung REM HR ist erst wieder in 2025 einzureichen.

**4 REM HR (Gebilligte höhere Höchstwerte – sog. Bonus Cap-Erhöhungen)**

**4.1 Welche Institute müssen die Meldung REM HR zu den gebilligten höheren Höchstwerten abgeben?**

Die Meldung muss von allen CRR-Instituten und Großen Wertpapierinstituten abgegeben werden, die über einen Beschluss der Anteilseigner, Eigentümer, Mitglieder oder Träger des Instituts nach § 25a Abs. 5 KWG zu einer Anhebung des maximalen Verhältnisses der variablen Vergütung auf mehr als 100 % im Vergleich zur fixen Vergütung verfügen. Fehlanzeigen sind bei Nicht-Vorhandensein eines solchen Beschlusses nicht vorgesehen.

**4.2 Wer hat in Gruppen die Meldung zu gebilligten höheren Höchstwerten einzureichen?**

Die Meldung hat auf Einzelinstitutsebene zu erfolgen. Wenn in Gruppen mehrere CRR-Institute über einen Beschluss zur Erhöhung des Bonus Caps verfügen, ist die Meldung für jedes Institut einzureichen. Ob die Meldungen aller betroffenen nachgelagerten Institute durch das übergeordnete Unternehmen oder von den nachgelagerten Instituten selbst eingereicht werden, ist unerheblich.

**4.3 Welcher Bonus Cap ist zu melden, wenn ein Institut über verschiedene Bonus Caps für unterschiedliche Mitarbeiterprofile oder Geschäftsbereiche verfügt?**

In der Meldung zu den gebilligten höheren Höchstwerten ist nur jeweils der höchste Bonus Cap eines Instituts aufzuführen.

## 5 REM GAP (Geschlechtsspezifisches Lohngefälle)

### 5.1 Welche Institute müssen die Meldung REM GAP zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle abgeben?

Die Meldung ist von CRR-Kreditinstituten, die bedeutend im Sinne des § 1 Absatz 3c KWG sind, oder die von der BaFin oder der Bundesbank dazu aufgefordert werden, abzugeben. Für Große und Mittlere Wertpapierinstitute gilt dies entsprechend.

Die Meldung ist von allen betroffenen Instituten auf Einzelinstitutsebene einzureichen. In Institutsgruppen im Sinne des § 10a Absatz 1 Satz 1 KWG ist lediglich das übergeordnete Unternehmen anzeigepflichtig. Dabei sind die Angaben zum Lohngefälle des übergeordneten Unternehmens auf Einzelinstitutsebene zugrunde zu legen. In Finanzholding-Gruppen oder gemischten Finanzholding-Gruppen im Sinne des § 10a Absatz 2 Satz 1 KWG sind der Anzeige die Angaben zum Lohngefälle des gruppenangehörigen CRR-Kreditinstituts mit der zum Meldestichtag höchsten Anzahl an Mitarbeitern, gemessen als Vollzeitäquivalent, zugrunde zu legen. Dies gilt entsprechend für Wertpapierinstitutgruppen.

### 5.2 Welcher Personenkreis ist bei der Meldung REM GAP zu berücksichtigen?

Die Meldung REM GAP erfolgt ausschließlich für Mitarbeiter (einschließlich Auszubildenden) und Mitglieder der Geschäftsleitung („staff“), die ihre Tätigkeit überwiegend in Deutschland ausführen. Dies schließt auch Mitarbeiter in Filialen im Inland ein, wogegen Mitarbeiter in Filialen im Ausland nicht zu berücksichtigen sind.

Bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind darüber hinaus die folgenden Personen nicht zu berücksichtigen:

- a. Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres 2023 ausgeschieden sind,
- b. Mitarbeiter, die erst nach dem 30. September 2023 eingestellt wurden,
- c. Mitarbeiter, die aufgrund einer mindestens 3-monatigen Abwesenheit, beispielsweise durch Elternzeit oder Krankheit, zum Jahresende nicht aktiv beschäftigt waren,
- d. Mitglieder des Aufsichtsorgans, außer es handelt sich um Arbeitnehmervertreter,
- e. Mitarbeiter, deren Geschlecht nicht bestimmt werden kann.

Mitglieder der Geschäftsleitung sind in die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für Mitarbeiter und für Risikoträger jeweils aufzunehmen.

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsorgan sind bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles aller Mitarbeiter einzubeziehen. Bei der Berechnung für die Risikoträger sind sie nur dann einzubeziehen, wenn sie aufgrund ihrer Tätigkeit als Mitarbeiter (und nicht als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsorgan) als Risikoträger identifiziert wurden.

### 5.3 Wie ist das Formular R 06.00.b (CRD) bzw. R 06.01.b (IFD) im Hinblick auf die Anzahl der Mitarbeiter und Risikoträger im Institut zu befüllen?

Institute mit weniger als 250 Mitarbeitern haben in Formular R 06.00.b bzw. R 06.01.b nur die Zeile 0050 (Angaben für alle Mitarbeiter und alle Risikoträger) auszufüllen. Institute mit mehr als 250 Mitarbeitern haben zusätzlich Angaben zu den vier Quartilen (Zeilen 0010 bis 0040) in den Spalten 0020 und 0030 sowie 0060 und 0070 zu machen.

Institute mit mehr als 250 Risikoträgern haben alle Zellen des Formulars auszufüllen.



#### 5.4 Wie berechnet sich die jährliche Vergütung für die Meldung REM GAP?

Bei der Berechnung der Summe der fixen und variablen Vergütung sind die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- 1) Nicht-monetäre Leistungen (z. B. Dienstwagen, zinsfreie Darlehen, kostenloser Betriebskindergarten) sind zu ihrem steuerlichen monetären Gegenwert einzubeziehen.
- 2) Reguläre Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung sind nicht einzubeziehen. Gleiches gilt für Arbeitgeberanteile zur betrieblichen Altersversorgung, wenn diese der fixen Vergütung zugeordnet werden. Freiwillige, zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die zur variablen Vergütung zählen, sind dagegen einzubeziehen.
- 3) Variable Vergütungen sind dem Berichtsjahr zuzuordnen, für das sie gewährt werden. Variable Vergütungen, die auf mehrjährigen Bemessungsperioden beruhen, sind mit ihrem Gesamtbetrag dem Berichtsjahr zuzuordnen, in dem die Bemessungsperiode endete. Dies schließt auch eine variable Vergütung auf der Grundlage nicht revolvingender mehrjähriger Leistungszeiträume ein.
- 4) Eine garantierte variable Vergütung (Antrittsprämie) und Abfindungen sind in die Berechnung nicht einzubeziehen. Auch Einmalzahlungen aufgrund von Dienstjubiläen, eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie sowie Überstundenvergütungen können unberücksichtigt bleiben.
- 5) Es ist grundsätzlich die Vergütung auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung für das gesamte Jahr heranzuziehen. Das bedeutet, dass für (a) Mitarbeiter, die ganz- oder unterjährig in Teilzeit beschäftigt waren, (b) Mitarbeiter, die nicht das gesamte Geschäftsjahr beschäftigt waren oder (c) die in dem Geschäftsjahr teilweise aus anderen Gründen als regulärem Urlaub abwesend waren (z. B. unbezahlter Urlaub oder Elternzeit), die Vergütung auf einen vollständigen Jahresbetrag der variablen und fixen Vergütung hoch zu skalieren ist – so, als ob diese Mitarbeiter für das gesamte Geschäftsjahr eine Vergütung auf Vollzeitbasis erhalten hätten (z. B. würde die Vergütung eines Mitarbeiters in Teilzeitbeschäftigung mit 50 % mit dem Faktor 2 multipliziert werden, um die jährliche Vergütung auf Vollzeitbasis zu errechnen).

#### 5.5 Wie ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu berechnen?

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist anhand der folgenden Formeln zu berechnen:

Für den Mittelwert ( $\emptyset$ ):

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in Prozent =

$$\frac{(\emptyset \text{ Vergütung der Männer} - \emptyset \text{ Vergütung der Frauen}) \cdot 100}{\emptyset \text{ Vergütung der Männer}}$$

Für den Median:

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in Prozent =

$$\frac{(\text{Median Vergütung der Männer} - \text{Median Vergütung der Frauen}) \cdot 100}{\text{Median Vergütung der Männer}}$$

Alle Werte sind als Prozentsätze mit zwei Dezimalstellen anzugeben (z. B. „17,23 %“ bzw. „–17,23 %“ im Fall eines negativen Werts).

Wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle für eine Kategorie nicht berechnet werden kann, da es nur weibliche Mitarbeiter gibt, ist dieser Datenpunkt leer zu lassen; wenn es nur männliche Mitarbeiter gibt, ist als Ergebnis „100,00 %“ anzugeben.

**Für weitere Rückfragen zu den Vergütungsmeldungen wenden Sie sich bitte an [B-remuneration-reporting@bundesbank.de](mailto:B-remuneration-reporting@bundesbank.de).**