



Update EUPTD, Equal Pay und Entgelttransparenz 2025

Status Quo-Bericht zu ausgewählten marktbezogenen Maßnahmen zur Umsetzung der EUPTD und neue Berichtspflichten im Fokus

Heutige Referentinnen und Referenten



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Stockholm University)
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt im Arbeitsrecht
Partner

Phone: +49 40 3785 38 28
E-mail: lhinrichs@deloitte.de



Carsten Auel
Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
FSI A&A Sustainability
Partner

Phone: +49 69 75695 6426
E-mail: cauel@deloitte.de



Elisa Ultsch
Deloitte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin
Senior Manager

Phone: +49 40 3785 38 22
E-mail: eultsch@deloitte.de



Esma Akan
Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
FSI A&A Sustainability
Senior Consultant

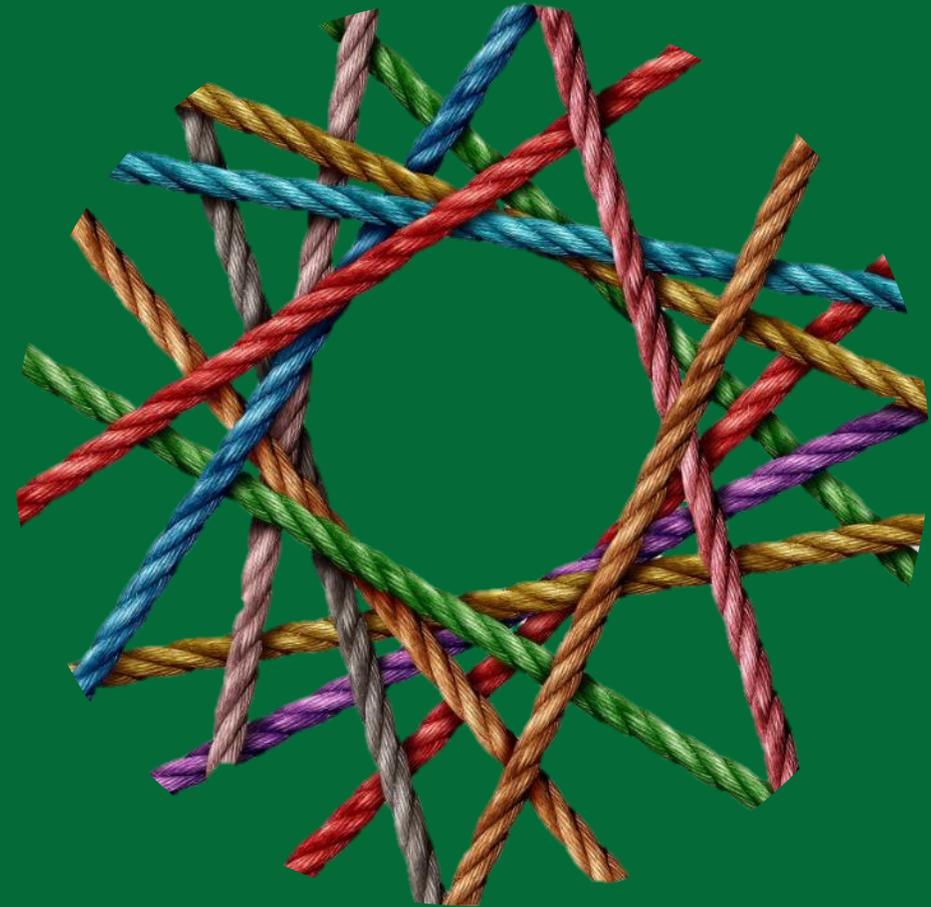
Phone: +49 89 29036 6179
E-mail: esakan@deloitte.de

Unser heutiger Fahrplan

- 01 Einführung: Status Quo
- 02 Entgelttransparenz 2.0: Fokus - Ausweitung der Berichtspflicht
- 03 Nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen an die Vergütung
- 04 Studie: Gender Pay Gap in Finanzunternehmen
- 05 Update Umsetzung EUPTD aus Marktsicht
- 06 Q&A



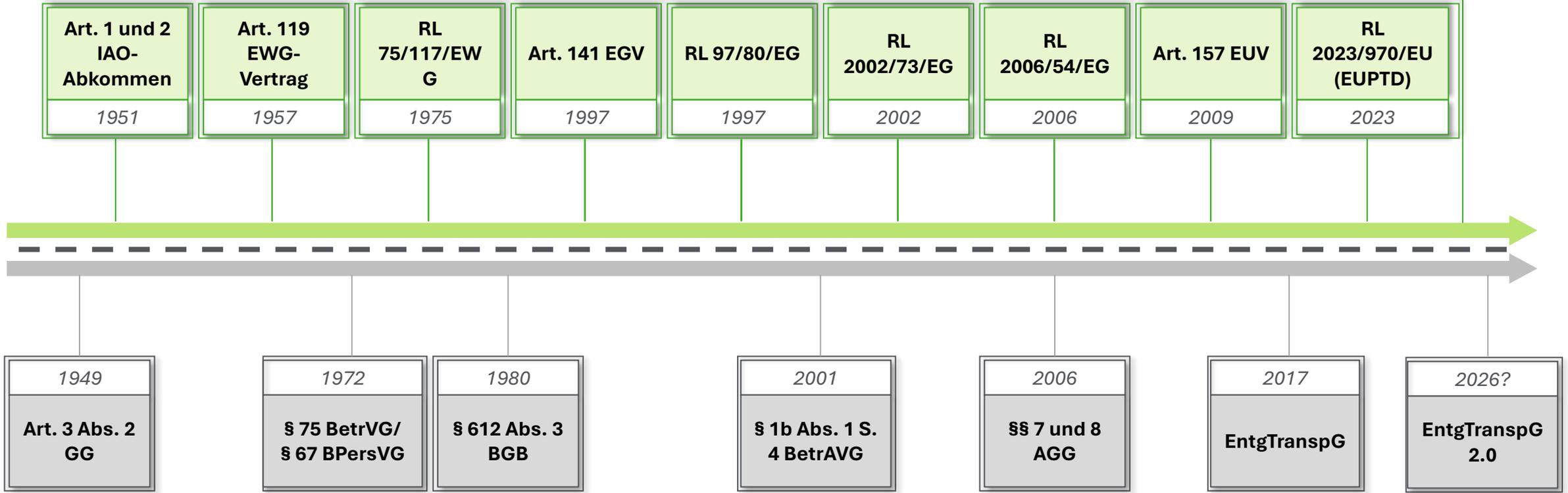
Einführung: Status Quo



Einführung: Die bisherige Reise der gesetzlichen Rahmenbedingungen

...to be continued

Status Umsetzung EUPTD in Mitgliedstaaten 25.06.2025:
Umsetzung B, PL
Entwürfe: F, FIN, IRL, IS, LT, NL



EU-Entgelttransparenzrichtlinie/EU Pay Transparency Directive (EU PTD)

Die konkrete Roadmap

1

Juli 2023

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU Pay Transparency Directive – EU PTD): Die EU Richtlinie zur Förderung von Entgelttransparenz in der Europäischen Union tritt in Kraft.

2

7. Juni 2026

Umsetzung in nationales Recht: Alle EU-Mitgliedsstaaten müssen die EU PTD in nationales Recht umgesetzt haben.

Heute!

3

Jährlich bis zum 7. Juni

Jährliche Berichtspflicht: Alle Arbeitgeber mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen jährlich (bei 100 - 249 Mitarbeitenden dreijährlich) einen Bericht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle erstellen und in Bezug auf das vorangegangene Kalenderjahr veröffentlichen. Erstmalige Berichtspflicht am 7. Juni 2027 für das Kalenderjahr 2026.



Umsetzung der EU PTD Anforderungen

- **Pay Assessment:** Status quo-Analyse pro Organisationseinheit, Funktion, Job-Kategorie etc.
- **Frühe Identifikation von Risiken und Handlungsbedarf,** wie z.B. signifikante oder nicht erklärbare Gehaltsunterschiede.
- **Gesamtüberblick über die Kosten** im Kontext der Unternehmensstrategie für das Management.

Die Umsetzung in das deutsche Recht steht noch aus

Entgelttransparenz 2.0

Überblick: Erforderliche Novellierung des EntgTranspG u.a. durch die EU-Richtlinie 2023/970 (EUPTD)

Koalitionsvertrag vom
5. Mai 2025:
Bürokratiearme Umsetzung



Entgelttransparenz 2.0: Ausweitung der Berichtspflichten



Entgelttransparenz 2.0

Berichtspflichtige Arbeitgeber extended; Berichtszyklus und –zeitraum extended

EntgTranspG 2017

§§ 21ff. EntgTranspG

- **Berichtspflichtige Arbeitgeber:** Arbeitgeber (1) mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die (2) zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind (Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften mit juristischen Personen als Gesellschaftern, § 21)
- **Berichtszyklus und Berichtszeitraum:** (1) Tarifgebundene ./ Tarifierwerbende Arbeitgeber: alle fünf Jahre mit fünfjährigen Berichtszeitraum, (2) Tarifierwerbende Arbeitgeber: alle drei Jahre mit dreijährigem Berichtszeitraum (§ 22)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 9 EUPTD

- **Berichtspflichtige Arbeitgeber:** Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten (rechtsformunabhängig; für Arbeitgeber mit weniger als 100 Beschäftigten optional)
- **Berichtszyklus und Berichtszeitraum:** (1) jährliche Berichtspflicht für Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigte, (2) Dreijährige Berichtspflicht für Arbeitgeber zwischen 100 und 249 Beschäftigten

Anmerkungen

- **Übergangsfristen für Umsetzung der Berichtspflicht:** Größenabhängig erstmals (1) bis 07.07.2027 für Arbeitgeber mit mehr als 150 Beschäftigten, (2) bis 07.07.2031 für Arbeitgeber zwischen 100 und 149 Beschäftigte
- **Seitenblick aus der Praxis: Bericht der Bundesregierung vom 23. August 2023:** (1) ca. 30% der befragten Unternehmen haben seit 2019 ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft, (2) 10% der tarifierwerbenden Unternehmen und 30% der tarifgebundenen/ tarifierwerbenden Unternehmen haben bisher über Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet

Entgelttransparenz 2.0

Berichtsinhalt extended

EntgTranspG 2017

§§ 21ff. EntgTranspG

Berichtsinhalt: Darstellung von

- (1) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- (2) Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer,
- (3) quantitativen Angaben (geschlechtergetrennt) zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (§ 21)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 9 EUPTD

Berichtsinhalt: Darstellung von:

- (1) geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle,
- (2) geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- (3) mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle,
- (4) mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- (5) Anteil der Mitarbeitenden, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten,
- (6) Anteil der Mitarbeitenden in jedem Entgeltquartil,
- (7) Geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Mitarbeitenden bei Gruppen von Mitarbeitenden, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt

Anmerkungen

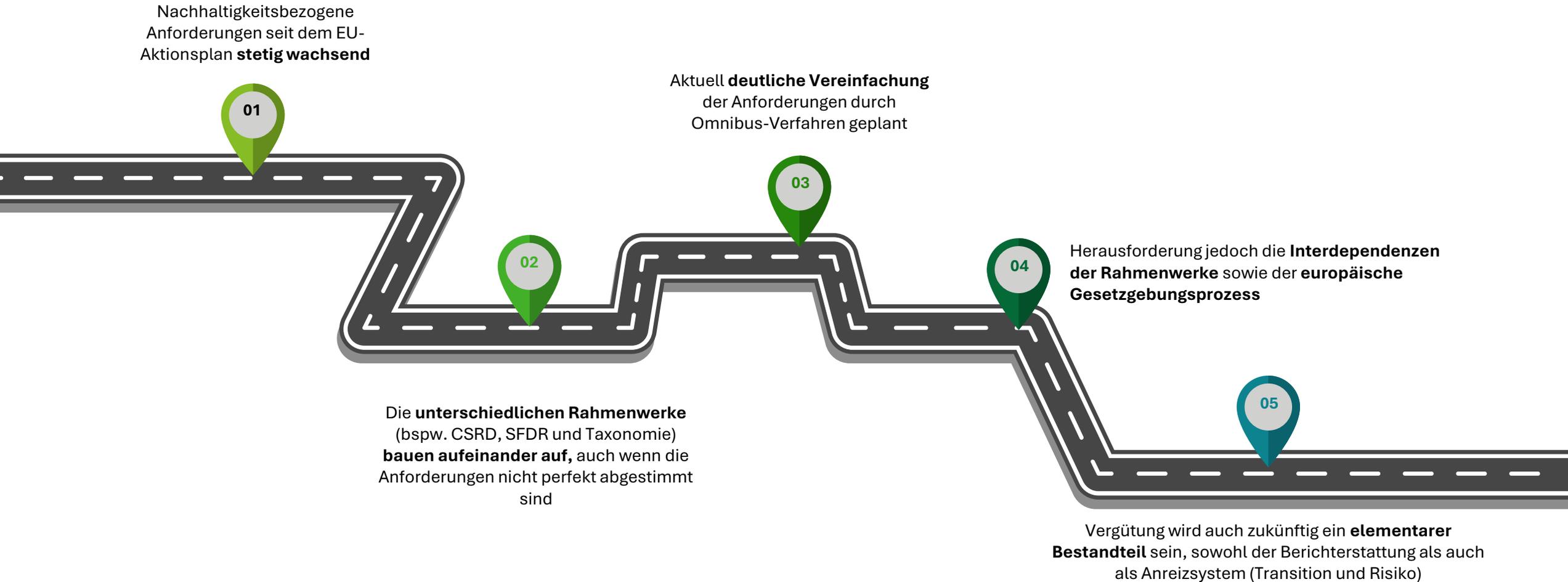
- **Beteiligung Betriebsrat/Personalrat:** (1) Richtigkeit der Angaben ist nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu bestätigen, (2) Arbeitnehmervertreter haben Zugang zu angewandten Methoden der Entgeltbewertung
- **Veröffentlichung:** (1) durch behördlich einzurichtender Überwachungsstelle, (2) durch Arbeitgeber optional, (3) gegenüber Beschäftigten
- **Impulse für bürokratiearme Umsetzung:** (1) Integration in bestehende Berichtsformate (z.B. Lagebericht) (2) Standardisierung der Berichtsformate

Nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen an die Vergütung



Regulatorik und Nachhaltigkeit

Übersicht der historischen Entwicklungen rund um die nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen

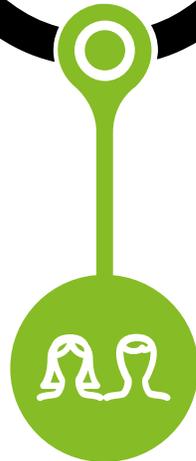


Die Vergütungspolitik im Kontext der Nachhaltigkeits-Regulatorik

Übersicht der unterschiedlichen Ansätze der Integration von Vergütung



Integration einer nachhaltigen Vergütung in die **Nachhaltigkeits- und Geschäftsstrategie**



Nachhaltige Vergütung im Sinne einer **fairen Bezahlung auf vertikaler und horizontaler Ebene**



Nachhaltigkeit in der Vergütung im Sinne des **Risikomanagements**



Nachhaltigkeit in Vergütungsstrukturen als **Anreiz für Transition sowie Risikosteuerung**

Nachhaltigkeit als Vergütungsziel

Beispielhafter Auszug verschiedener ESG-Rahmenwerke und -Leitlinien enthalten Offenlegungsanforderungen sowie Anforderungen zu Vergütungsparametern und -strategien von Unternehmen

Anforderungen an die Vergütungspolitik



EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken

Erwartungen der Aufsicht an das Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategie in Bezug auf Klima- und Umweltrisiken



EBA-Report zur Überwachung und Steuerung von ESG-Risiken

Vergütungspolitik zur Förderung eines robusten ESG-Risikomanagements



Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Empfehlung der TCFD, Klimarisiken und -chancen in der Vergütungspolitik von Unternehmen zu berücksichtigen und zu integrieren



Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)

Nach TNFD erfordert die Offenlegung der Vergütungspolitik von Unternehmen die Berücksichtigung von Naturrisiken und -chancen.

ESG-Offenlegungsanforderung zu Vergütungsparametern

EntgeltT-RL

Entgelttransparenz-Richtlinie

Pflicht zur Offenlegung von Kennzahlen mit Bezug zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle in Artikel 9

SFDR

Sustainable Finance Disclosure Regulation

Offenlegungspflichten auf Unternehmens- & Produktebene für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater sowie erweiterte Transparenzpflichten für nachhaltige Finanzprodukte

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

Europäische Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen



ESRS



VSME

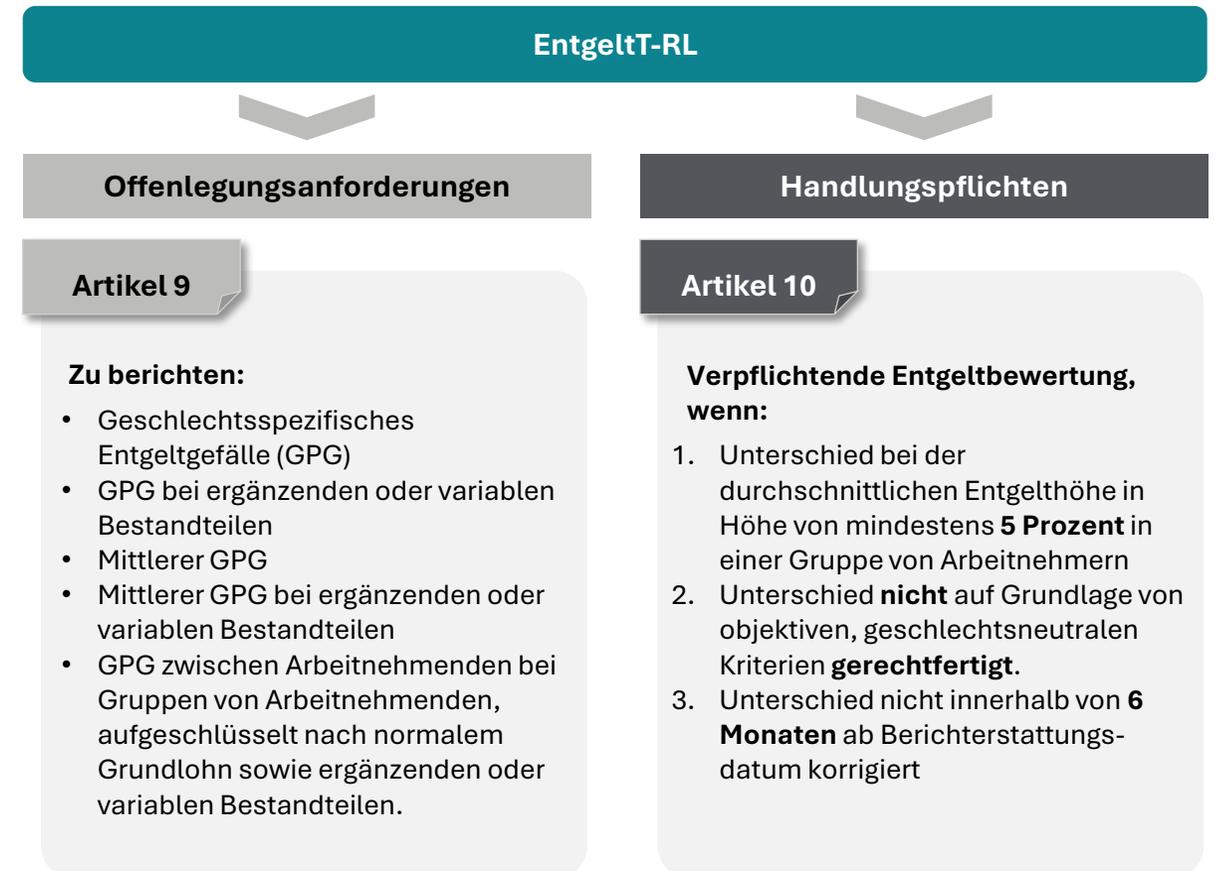
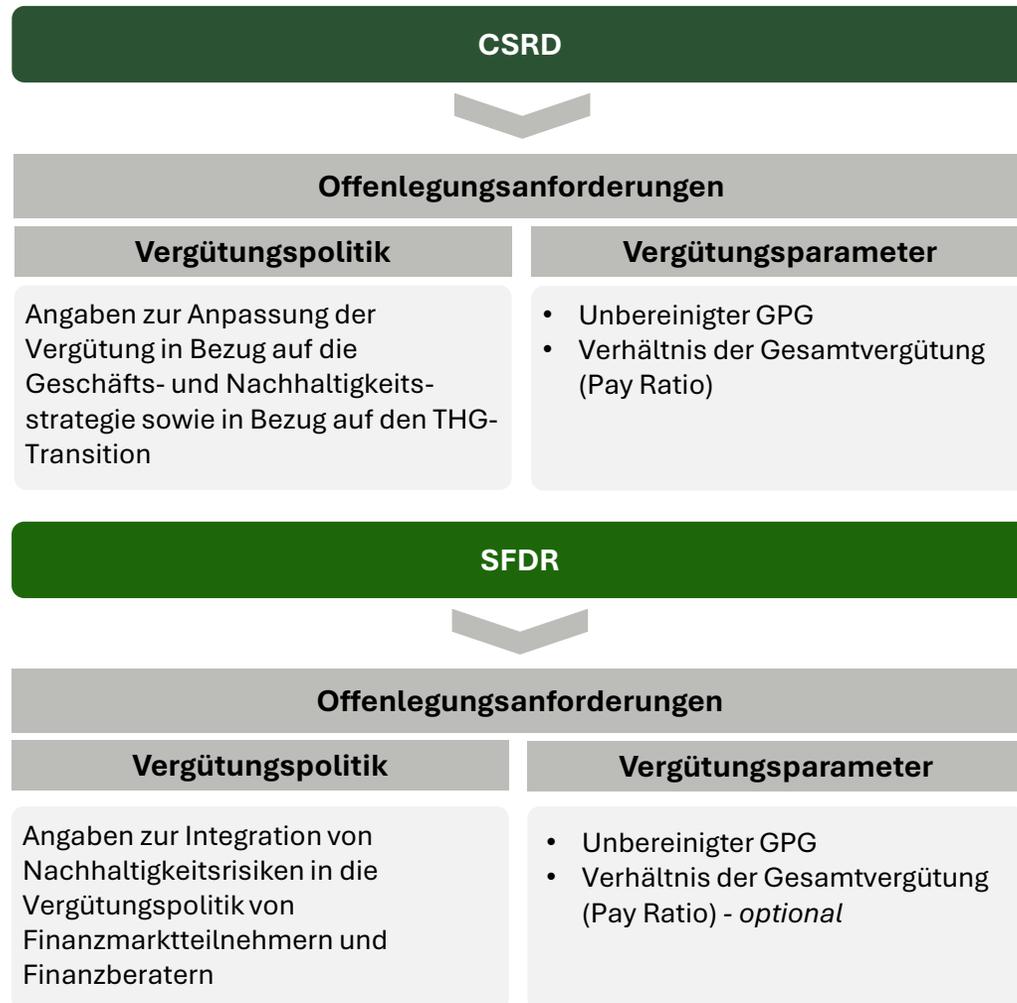


Omnibus-Initiative

- Reduzierung der berichtspflichtigen Unternehmen
- Vereinfachung der ESRS
- Einführung eines freiwilligen Berichtsstandards (vermutlich auf Basis von VSME)
- Value-Chain Cap zur Vermeidung eines Trickle-Down Effects
- Überarbeitung der SFDR (Anforderung an Investoren)

ESG-Rahmenwerke und EntgeltT-RL im Vergleich

Anforderungen mit Vergütungsbezug der CSRD, SFDR und EntgeltT-RL im Vergleich



ESG-Rahmenwerke und EntgeltT-RL im Vergleich

Überblick der vergütungsbezogenen Anforderungen verschiedener ESG-Rahmenwerke

-  verpflichtend
-  wenn wesentlich/if applicable
-  optional

Offenlegungsanforderung	ESRS	LSME	VSME	SFDR	EntgeltT-RL
Unbereinigter GPG (GPG)					
GPG – ergänzende/variable Bestandteile					
Median GPG					
Median GPG – ergänzende/variable Bestandteile					
GPG bei Gruppen von Arbeitnehmern (Grundlohn + erg./var. Bestandteile)					
Verhältnis der Gesamtvergütung (Pay Ratio)					
Handlungspflicht					
Entgeltbewertung					
Risikomanagement					

Deep Dive – Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap wird auch weiterhin eine bedeutende Rolle spielen



97. Die in Absatz 95 genannten Angaben umfassen Folgendes:

- a) das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer, ^(*)

Offenlegungsanforderungen des ESRS S1 S-16 97a analog in LSME enthalten

ESRS S1 S-16 97a

B10 – Workforce – Remuneration, collective bargaining and training

42. The undertaking shall disclose:

- (a) whether the **employees** receive **pay** that is equal or above applicable minimum **wage** for the country it reports in, determined directly by the national minimum wage law or through a **collective bargaining** agreement;
- (b) the percentage gap in **pay** between its female and male **employees**. The undertaking may omit this disclosure when its headcount is below 150 employees noting that this threshold will be reduced to 100 employees from 7 June 2031;
- (c) the percentage of **employees** covered by **collective bargaining** agreements; and

VSME Basic Modul B10

8. Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane

Durchschnittliches Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) in den Unternehmen, in die investiert wird

SFDR RTS Anhang 1
Tabelle 3



Die Offenlegung des **Gender Pay Gaps** ist Bestandteil der **ESRS, LSME, VSME** sowie **SFDR und BenchmarkVO**.

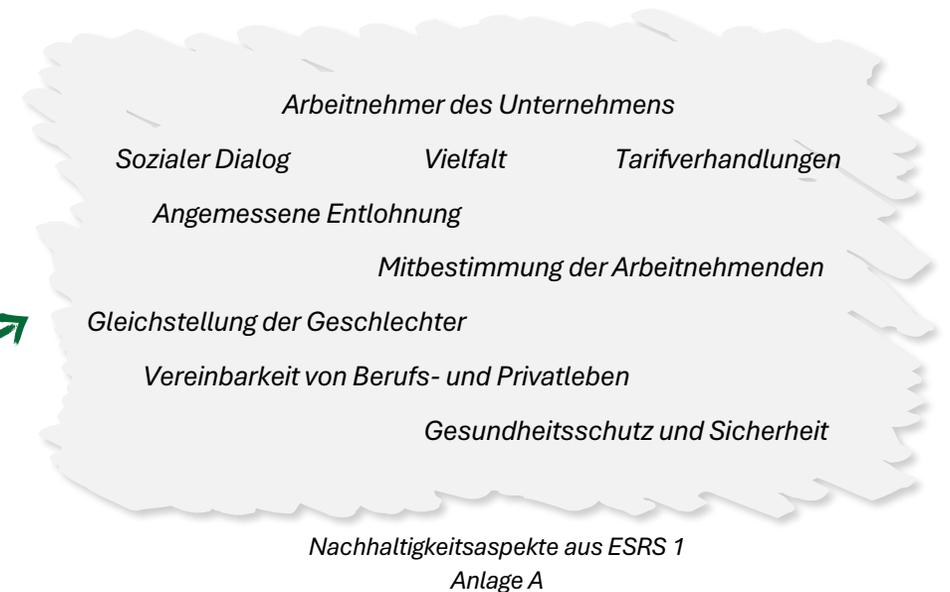
Studie: Gender Pay Gap in Finanzunternehmen



Die ESRS unterteilen sich in 12 unterschiedliche Standards

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Übergreifende Standards	ESRS 1 Allgemeine Anforderungen	ESRS 2 Allgemeine Angaben			
	ESRS E1 Klimawandel	ESRS E2 Umweltverschmutzung	ESRS E3 Wasser und Meeresressourcen	ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
Soziales	ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften	ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	
Unternehmensführung	ESRS G1 Unternehmenspolitik				



Deep Dive: S1-16 Vergütungsparameter

Fokus Gender Pay Gap

ESRS S1 – Eigene Belegschaft

S1-16 (Tz. 95):

Das Unternehmen hat das **prozentuale Verdienstgefälle** zwischen seinen weiblichen und männlichen Beschäftigten und das **Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung seiner Arbeitnehmer** anzugeben.



Umfang: Alle Arbeitnehmer des Unternehmens in einbezogenen Einheiten



Berichtsformat: Tabelle und Text

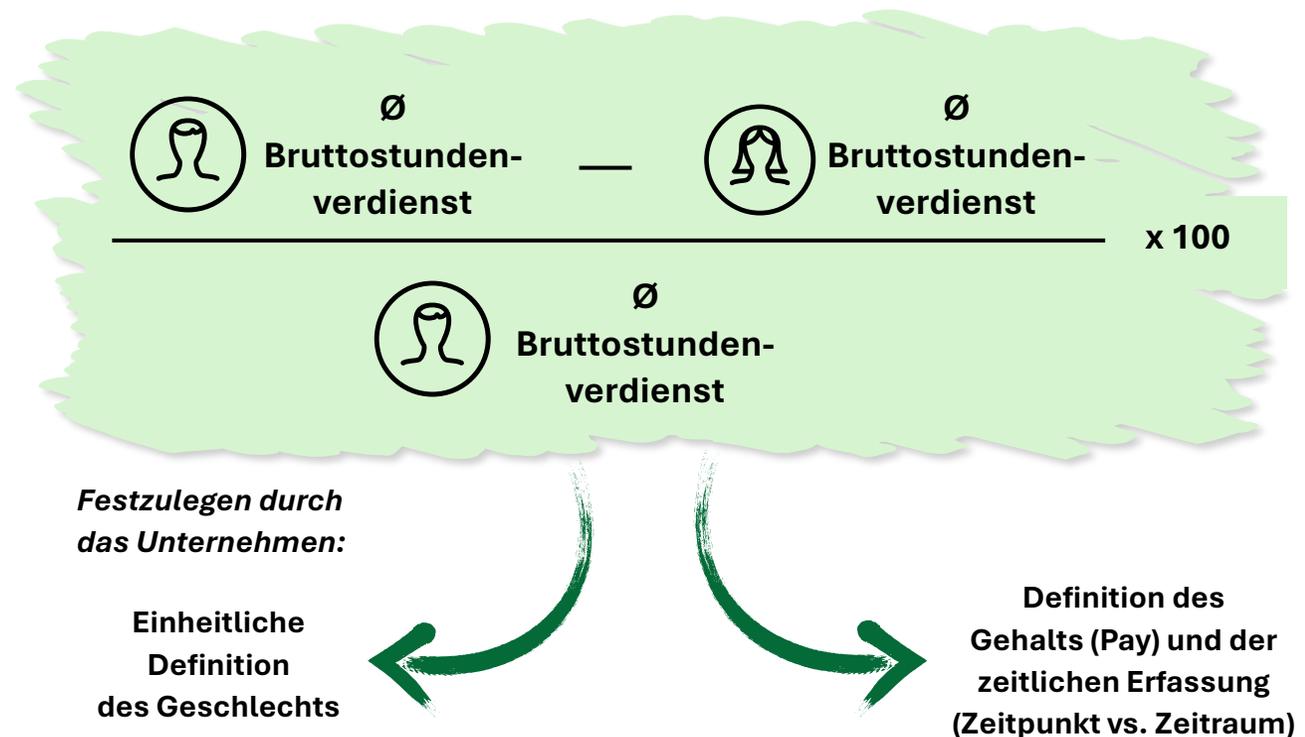


Einheit: Prozent (%)



Disaggregation: nach Arbeitnehmerkategorie und/oder Land/Segment (falls relevant)

Berechnung des Gender Pay Gap



Studie zum Gender Pay Gap

Erste vergleichende Erkenntnisse

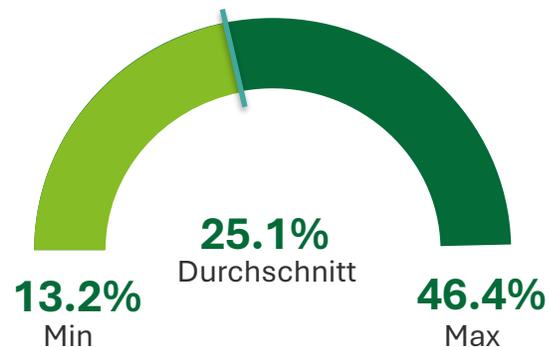
Erkenntnisstand



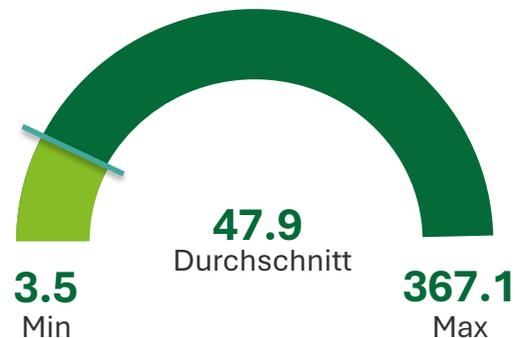
- Die ersten Erkenntnisse zum **geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle** aus dem ersten **CSRD-Umsetzungsjahr** liefern wichtige Einblicke in die Transparenz und Diversitätsentwicklung **von Unternehmen von öffentlichem Interesse**.
- ✓ Die Auswertung basiert auf **68 Finanzunternehmen** aus verschiedenen **europäischen** Ländern, die für das **FY24** mindestens **in Anlehnung an die ESRS** und mindestens den **unbereinigten Gender Pay Gap** berichtet haben.
 - ✓ Aus dem **Finanzsektor** wurden u.a. **49 Banken** und **18 Versicherungen** betrachtet (darunter 11 deutsche Banken und 5 deutsche Versicherungen).

Kennzahlen

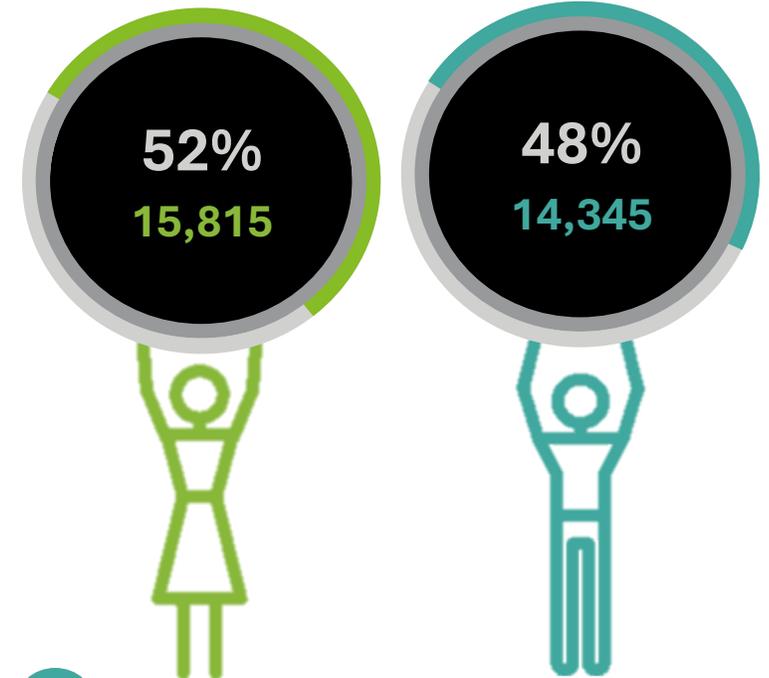
Gender Pay Gap



Remuneration Ratio



Durchschnittliche Geschlechterverteilung



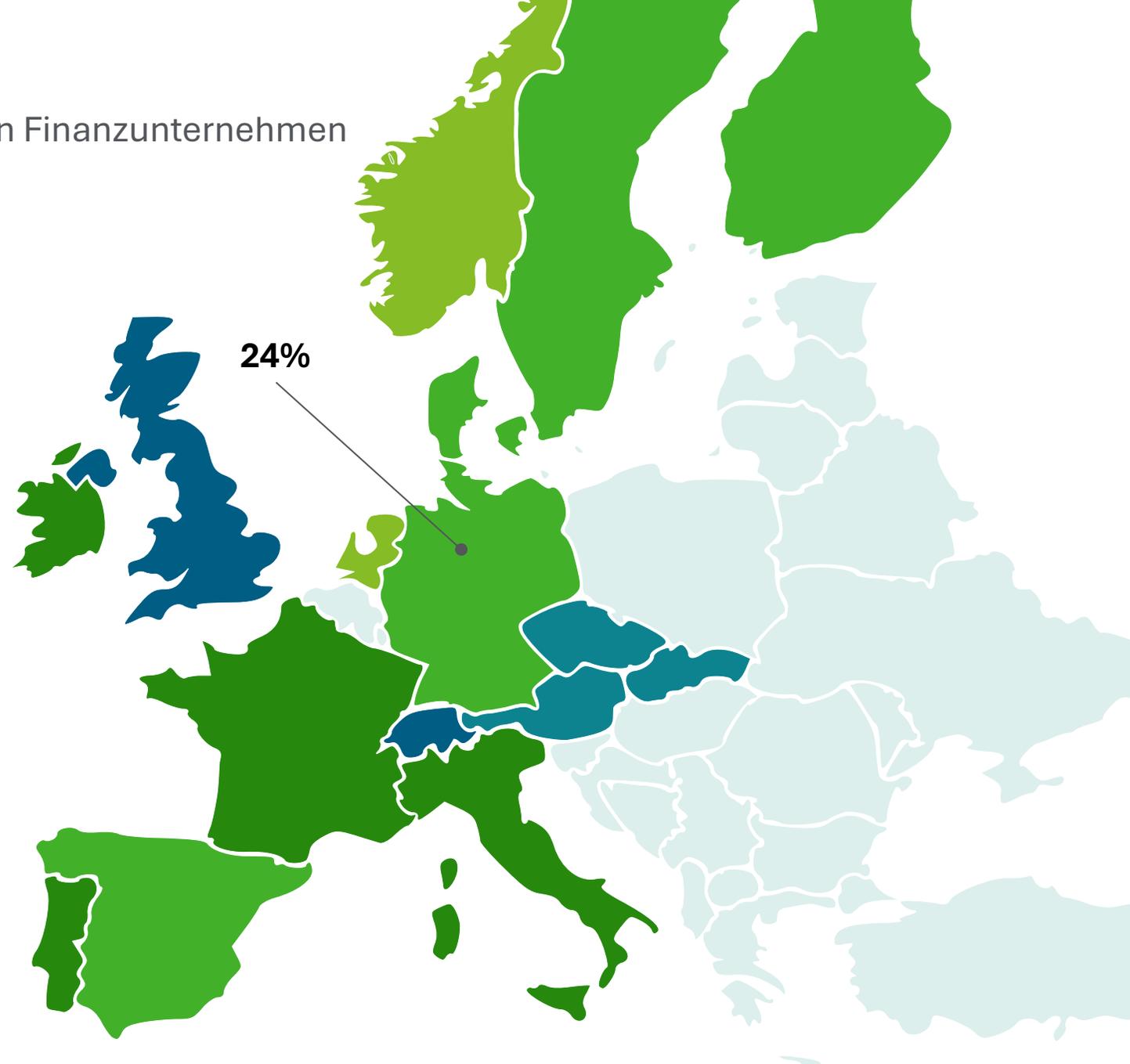
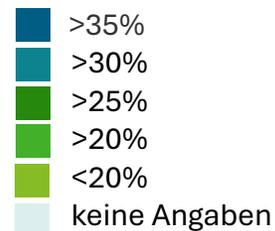
Die dargestellten Werte zeigen jeweils den **durchschnittlichen prozentualen Anteil** und die **durchschnittliche Anzahl** nach Geschlecht.

Studie zum Gender Pay Gap

Länderbetrachtung der für die Studie analysierten Finanzunternehmen

Länderbetrachtung

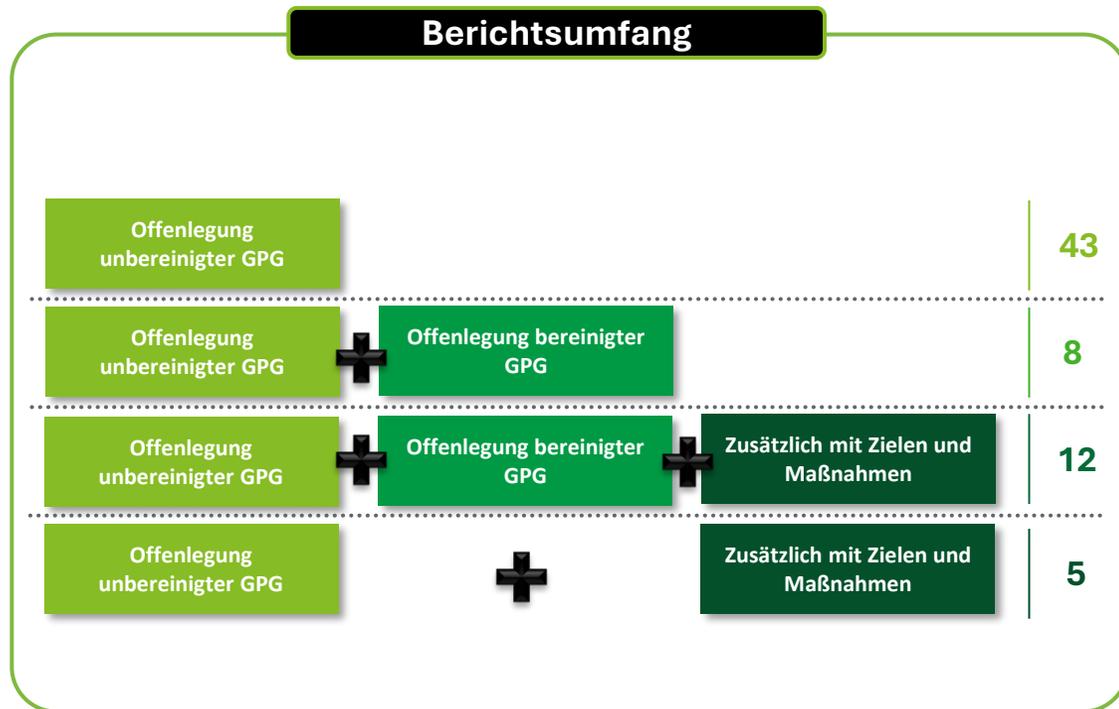
- Die in der Studie untersuchten Unternehmen haben ihren Sitz in **16 unterschiedlichen Ländern**.
- Die in **Deutschland ansässigen Mutterunternehmen** weisen im Schnitt einen Gender Pay Gap von **24%**¹ auf und **liegen damit im Gesamtdurchschnitt** der untersuchten Gruppe.
- Für Länder mit der Kennzeichnung „**keine Angaben**“ liegen **keine Untersuchungsergebnisse** vor.



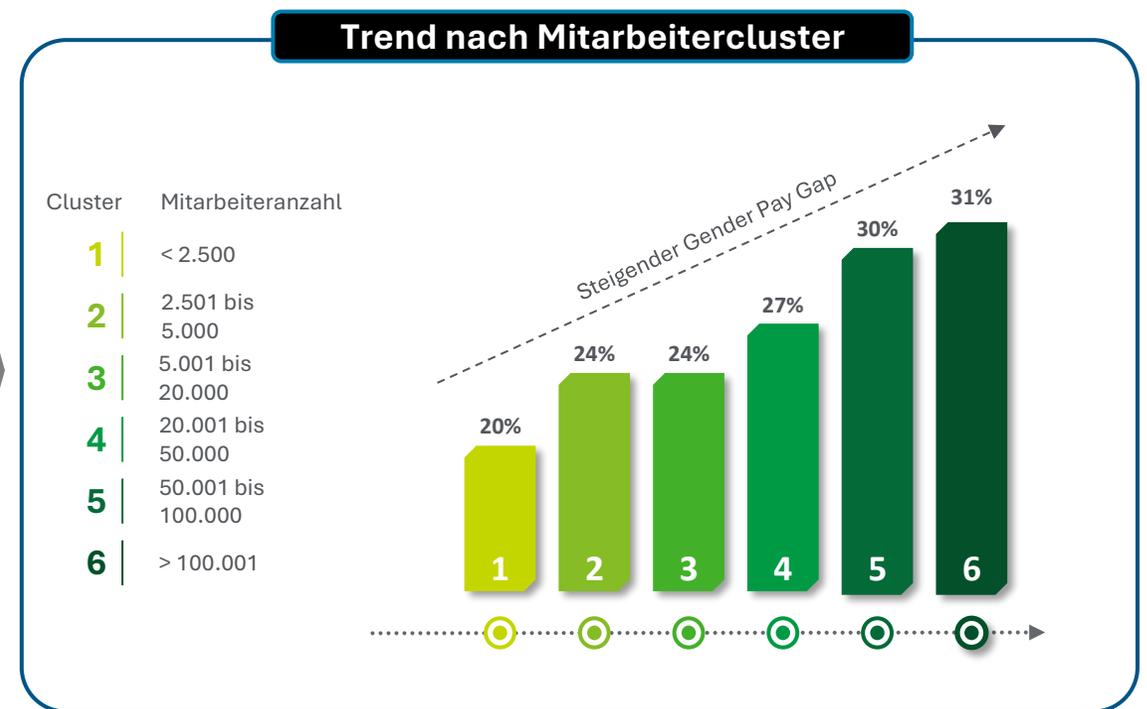
¹ Inkl. Internationale Standorte und Tochterunternehmen

Studie zum Gender Pay Gap

Erste vergleichende Erkenntnisse aus dem ersten CSRD-Umsetzungsjahr



- **43** Unternehmen haben nur das **unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle** offengelegt.
- **12** Unternehmen haben **zusätzlich** zur verpflichtenden Offenlegung:
 - konkrete **Ziele** zur Reduzierung des Verdienstgefälles definiert,
 - **Maßnahmen zur Zielerreichung** formuliert,
 - und gegebenenfalls **Fortschritte** bei der Umsetzung dieser Maßnahmen dokumentiert.



- Die **durchschnittliche Mitarbeiteranzahl beträgt 30.160**.
- Die Unternehmen wurden in **6 Cluster nach Mitarbeiteranzahl** eingeteilt.
- Es zeigt sich ein **steigendes Verdienstgefälle** mit zunehmender Unternehmensgröße:
 - **Je größer das Unternehmen, desto höher das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle.**



Studie zum Gender Pay Gap

Was sind mögliche Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle?



75%

Mitarbeitende in
Teilzeit – Frauen



52%

Frauenanteil in der Gesamt-
belegschaft



34%

Frauen
in der Führungsebene



Studie zum Gender Pay Gap

Herausforderungen für Unternehmen

Der Fokus verschiebt sich vom „Ob“ zum „Wie“ der Berichterstattung - **Methoden, Datenquellen und Annahmen** gewinnen an Bedeutung; Berechnung nach Gewährungs- oder Zuflussprinzip möglich

Die zentrale Herausforderung für Unternehmen bei der Berechnung des Gender Pay Gaps liegt in der **Verfügbarkeit und Qualität der erforderlichen Daten**

Es sind **zusätzliche Prozessschritte notwendig**, darunter die Harmonisierung von Gehaltsbestandteilen über Ländergrenzen hinweg, die **Vereinheitlichung von Beschäftigungsarten und Arbeitszeitmodellen** sowie die eindeutige Zuordnung von Beschäftigten nach Geschlecht, Tätigkeit und Organisationszugehörigkeit

Die **monetäre Bewertung von Sachleistungen**, die unternehmens- und standortspezifisch in Art und Umfang variieren kann



Update: Umsetzung EUPTD aus Marktsicht



Entgelttransparenz 2.0

Status Quo: Bemessungsparameter für gleich(wertig)e Arbeit und Entgelt

EntgTranspG 2017

§§ 9ff. EntgTranspG

- **Bewertung der Gleichwertigkeit der Arbeit I – Tatsächlich gelebter Regelbeispielkatalog des § 4 Abs. 2:** mit Kriterien (1) Art der Arbeit, (2) Ausbildungsanforderungen, (3) Arbeitsbedingungen; die von ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind
- **Bewertung der Gleichwertigkeit der Arbeit II – Gesetzliche Funktion der Gleichwertigkeit für tarifgebundene/tarif-anwendende Arbeitgeber:** Vermutung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe (§§ 4 Abs. 5, 11 Abs. 3)
- **Zulässige Differenzierungskriterien für unterschiedliche Entgelthöhe bei gleicher/gleichwertiger Arbeit – Regelbeispielkatalog des § 3 Abs. 3:** mit Bezug auf (1) Arbeitsmarkt, (2) Arbeitsleistung, (3) Arbeitsergebnis
- **Vergleichbare Mitarbeitende:** Nur Beschäftigte in (zeit-) gleichen Rechtsverhältnissen (§ 4 Abs. 3)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 4, 19 EUPTD

- **Bewertung der Gleichwertigkeit der Arbeit – Weitergehender Regelbeispielkatalog:** mit Kriterien (1) Kompetenzen, (2) Belastungen, (3) Verantwortungen, (4) Arbeitsbedingungen. Weitere relevante Kriterien können im Einzelfall berücksichtigt werden (Eg. 26)
- **Vergleichbare Mitarbeitende:** Alle Mitarbeitenden, deren Vergütung auf einheitliche Quelle (*single source*) für die relevanten Vergütungsbestandteile beruht (z.B. Tarifvertrag, Konzernbezug bei Konzernsachverhalten); zeitgleiche Beschäftigung nicht erforderlich (Art. 19 Abs. 1 und 2)

Anmerkungen

- **Keine Fiktion (mehr) der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten derselben tariflichen Entgeltgruppe bei tarifgebundenen/-anwendenden Arbeitgebern nach EUPTD:** Aber Eingruppierung in identischer Entgeltgruppe weiterhin als Indiz für Gleichwertigkeit möglich
- **Impulse für bürokratiearme Umsetzung:** (1) für Tarifmitarbeiter: Nachjustierung der Eingruppierungsmerkmale und der Entgeltgruppen durch Tarifvertragsparteien, (2) Marktbezogene Orientierung durch Nutzung vorhandener/zu entwickelnder geeigneter Quellen

Entgelttransparenz 2.0

Bemessungsparameter für gleich(wertig)e Arbeit und vergleichbare Mitarbeiter:
Ein Seitenblick

Gleichwertigkeit der Arbeit

- **1:1-Umsetzung der EUPTD für Ausgangskriterien:** Im Einklang mit bereits in der Rechtspraxis (v.a. von der Rechtsprechung) entwickelter inhaltlicher Konkretisierung u.a. mit Fokus auf inhaltliche Ausgestaltung der Tätigkeit unabhängig von Stellenbezeichnung (B, NL, PL); Umsetzung als ganzheitliche Beurteilung mit den Kriterien der EUPTD als Regelbeispiele (S)
- **Objektive Rechtfertigung des konkreten Stellenprofils:** Arbeitgeber haben konkrete Anforderungen an einzelnes Stellenprofil/Tätigkeit in Bezug auf Ausbildung, Qualifikation und/oder Berufserfahrung objektiv zu begründen (IRE)
- **Umkehr der Beweislast für geschlechtsneutrale Vergütung:** Arbeitgeber hat bei Geltendmachung einer nicht geschlechtsneutralen Vergütung durch Arbeitnehmer die geschlechtsneutrale Ausgestaltung darzulegen und zu beweisen (S)

Vergleichbare Mitarbeitende

- **Verrichtung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit:** Ohne Klarstellung der nicht erforderlichen zeitlichen Bezugnahme (NL, S)
- **1:1-Umsetzung der Richtlinie** (IRE, PL)

Anmerkungen

- **Bisherige Umsetzung im Kontext des jeweiligen nationalen Arbeitsrechts („Ganzheitlich individuell“):** Insbesondere vor dem Hintergrund, dass EUPTD die verschiedenen nationalen Entgeltsysteme nicht beeinträchtigen soll (Eg. 27). Aber einzelne Kriterien als Impulse für deutsches Gesetzgebungsverfahren zu erwarten

Q&A





Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Annex



Unsere Pay Equity Platform (PEP)

Übersicht über die Deloitte Pay Equity Platform (PEP)

24/7 zugänglich oder nutzbar für eine spezifische Pay Gap Analyse

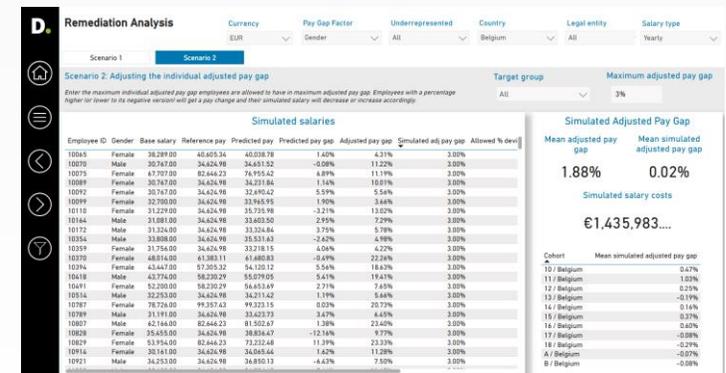
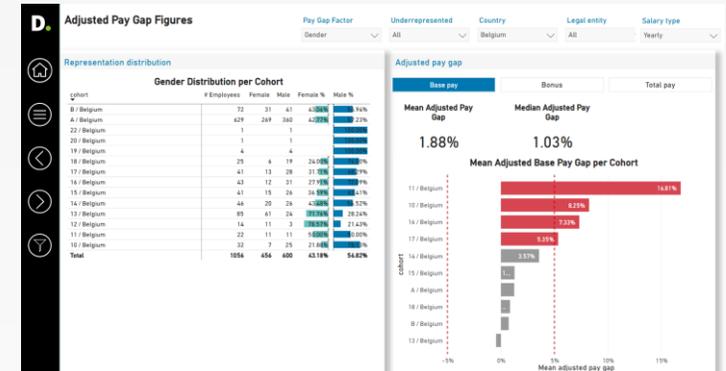
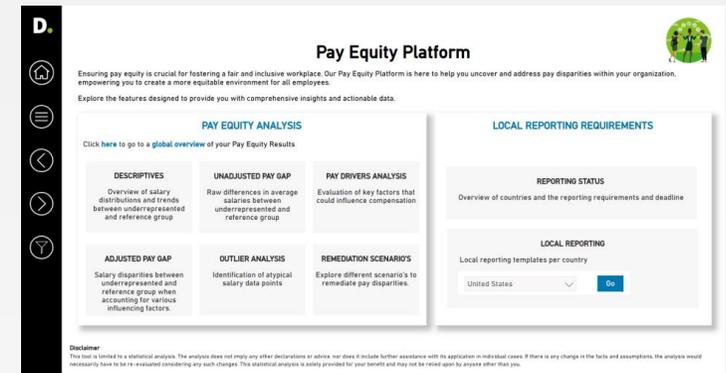
Unsere Pay Equity Platform ist eine von Deloitte selbst entwickelte Plattform, die für eine eingehende und genaue Analyse der Pay Equity entwickelt wurde. Unsere Plattform nutzt die **Power BI Embedded-Technologie** und **R**, die es uns ermöglicht, eine genaue Analyse der Pay Gap und der multiplen Regression durchzuführen und im Handumdrehen aufschlussreiche und benutzerfreundliche Dashboards und Berichte zu erstellen.

Wesentliche Funktionen

1. Der **Lohn in Kombination mit anderen Parametern** (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit usw.) bietet statistische Einblicke in Deskriptoren innerhalb Ihres Unternehmens, Ihres Landes, Ihrer Grades usw.
2. Berechnung der **unbereinigten, prognostizierten und bereinigten Pay Gaps** (durch eine multiple Regressionsanalyse) für Ihre gesamte Organisation, aufgeschlüsselt nach definierter Gruppe und Kohorte aus globaler, regionaler und lokaler Perspektive.
3. Eine **detaillierte Analyse der verschiedenen Pay Gaps** über alle demografischen Daten und Parameter der Mitarbeiter hinweg, um die Ursache zu finden. Dies liefert wertvolle Erkenntnisse, um gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit zu unterstützen.
4. Einblicke in die **möglichen Auswirkungen auf das Budget** bei der Schließung bestimmter Pay Gaps.
5. Die **Dashboards werden als Grundlage für das Reporting verwendet** und können problemlos in jedes Microsoft 365 Office-Produkt (doc, pptx, excel usw.) eingefügt werden.
6. **Zusätzliche Dashboards** oder Einblicke können auf Anfrage erstellt werden.
7. **Lokales Pay Gap Reporting** kann auf Anfrage aktiviert werden.

Weitere Highlights

- ✓ Vorgefertigte Integration mit HR-IT verfügbar.
- ✓ Einfacher Onboarding-Prozess und Single-Sign-On-Möglichkeiten (SSO).
- ✓ Unterstützt verschiedene Datenquellen und Verbindungstypen (Datenbanken, Dateien, CSV, Json, Web-/Cloud-Plattformen usw.).
- ✓ Erweitertes Dashboarding und Features (Power Query, Power Pivot und Power View), leistungsstarke DAX-Analysefunktionen und KI-Funktionen.
- ✓ Rollenbasierte Datenzugriffsbeschränkungen (pro Land, Art des (HR-)Benutzers usw.)
- ✓ Erstklassige Sicherheit und DSGVO-Konformität.



Deep Dive: Pay Equity Platform (PEP) von Deloitte (1/2)

PEP bietet Compliance-Vorlagen für alle verpflichtenden lokalen Reportings sowie Fristenmanagement für die Berichterstattung über Pay Gaps.

Pay Equity Platform

Ensuring pay equity is crucial for fostering a fair and inclusive workplace. Our Pay Equity Platform is here to help you uncover and address pay disparities within your organization, empowering you to create a more equitable environment for all employees.

Explore the features designed to provide you with comprehensive insights and actionable data.

PAY EQUITY ANALYSIS

Click [here](#) to go to a **global overview** of your Pay Equity Results

DESCRIPTIVES	UNADJUSTED PAY GAP	PAY DRIVERS ANALYSIS
Overview of salary distributions and trends between underrepresented and reference group	Raw differences in average salaries between underrepresented and reference group	Evaluation of key factors that could influence compensation
ADJUSTED PAY GAP	OUTLIER ANALYSIS	REMEDATION SCENARIOS
Salary disparities between underrepresented and reference group when accounting for various influencing factors	Identification of atypical salary data points	Explore different scenarios to remediate pay disparities.

LOCAL REPORTING REQUIREMENTS

REPORTING STATUS
Overview of countries and the reporting requirements and deadline

LOCAL REPORTING
Local reporting templates per country

Reporting status

9	7	5
Legal entities	# Legal entities to report	# Legal entities report every year

Country	Legal entity	Reporting	Deadline	# employees	Compliance status
Finland	legal entity 1	No		137	
Sweden	legal entity 9	No		144	
United States	legal entity 7	Yes, every year	3/31/2025 12:00:00 AM	340	Non-Compliant
United States	legal entity 8	Yes, every year	3/31/2025 12:00:00 AM	336	Non-Compliant
United Kingdom	legal entity 6	Yes, every year	4/1/2025 12:00:00 AM	788	Pending Compliance
Belgium	legal entity 4	Yes, every year	6/1/2027 12:00:00 AM	620	In Progress
Belgium	legal entity 5	Yes, every year	6/1/2027 12:00:00 AM	436	In Progress
Finland	legal entity 2	Yes, every 3 years	6/1/2031 12:00:00 AM	240	In Progress
Finland	legal entity 3	Yes, every 3 years	6/1/2031 12:00:00 AM	213	In Progress

PEP ermöglicht es Ihnen, ein umfassendes Verständnis sowohl des unbereinigten als auch des bereinigten Pay Gaps innerhalb Ihrer Organisation zu erlangen.

Global overview of pay gaps

A positive pay gap indicates that the average wage for the underrepresented group is lower than the average wage for the reference group and for a negative figure the opposite holds.

Pay Gap Factor: Gender (All) | Underrepresented: All | Country: All | Legal entity: All | Salary type: Hourly

3256 Employee Count | 1537 Underrepresented Empl. Count | 1719 Reference Empl. Count

Unadjusted Pay Gap

Base pay | Bonus | Total pay

Mean Unadjusted Base Pay Gap: 15.42% | Median Unadjusted Base Pay Gap: 10.63%

Country	# Legal entities	# Exceeding threshold
United States	2	2
United Kingdom	1	1
Sweden	1	1
Finland	3	3
Belgium	2	2
Total	9	8

Legal entity: legal entity 1 (10 / Belgium), legal entity 2 (10 / Sweden), legal entity 3 (10 / United Kingdom), legal entity 4 (11 / Belgium), legal entity 5 (11 / Finland)

Global overview of pay gaps

A positive pay gap indicates that the average wage for the underrepresented group is lower than the average wage for the reference group and for a negative figure the opposite holds.

Pay Gap Factor: Gender (All) | Underrepresented: All | Country: All | Legal entity: All | Salary type: Hourly

3256 Employee Count | 1537 Underrepresented Empl. Count | 1719 Reference Empl. Count

Adjusted Pay Gap

Base pay | Bonus | Total pay

Mean Adjusted Total Pay Gap: 1.68% | Median Adjusted Total Pay Gap: 0.86%

Country	# Legal entities	# Exceeding threshold
Belgium	2	2
Finland	3	1
Sweden	1	1
United Kingdom	1	1
United States	2	2
Total	9	1

Legal entity: legal entity 3 (10 / Belgium), legal entity 4 (10 / Sweden), legal entity 5 (11 / Belgium), legal entity 6 (11 / Finland)

Deep Dive: Pay Equity Platform (PEP) von Deloitte (2/2)

PEP kann **verschiedene Simulationen für verschiedene Zielgruppen durchführen**, darunter (1) die Sicherstellung, dass die Gehälter in den jeweiligen Gehaltsbändern liegen, und (2) die Sicherstellung, dass die individuell angepassten Pay Gaps unter einem benutzerdefinierten Schwellenwert liegen.

PEP generiert automatisch einen **Excel-Bericht, der sowohl individuelle als auch allgemeine Pay Gaps enthält**.

Remediation Analysis

Scenario 1: All salaries fall within their pay band

Employees with a salary lower than the pay band min point obtain the min point as simulated salary, while employees with a salary higher than the pay band max point will obtain the max point as simulated salary.

Simulated salaries

x point	Reference pay	Predicted pay	Adjusted pay	Simulated salary	Pay difference
449.00	99.357.43	88.545.87	10.88%	-0.38	126.449.00
858.00	120.103.89	110.705.38	7.83%	-0.31	147.858.00
1.449.00	99.357.43	97.732.35	1.64%	-0.29	126.449.00
9.170.00	146.247.00	97.880.75	1.49%	-0.29	126.449.00

Simulated salary costs

Reference pay	Predicted pay	Adjusted pay	Simulated salary	Pay difference
449.00	99.357.43	102.377.22	-0.28%	-40.40%
858.00	120.103.89	110.705.38	-3.04%	-40.40%
1.449.00	99.357.43	97.732.35	-3.18%	-40.40%
9.170.00	146.247.00	97.880.75	-4.20%	-40.40%

Simulated Adjusted Pay Gap

Mean simulated adjusted pay gap: **6.00%**

Simulated salary costs

Mean simulated adjusted pay gap: **-€142,811.00**

Cohort

Cohort	Mean simulated adjusted pay gap
14 / Belgium	-3.91%
17 / Belgium	9.91%
18 / Belgium	13.7%

Remediation Analysis

Scenario 2: Adjusting the individual adjusted pay gap

Enter the maximum individual adjusted pay employees are allowed to have in maximum adjusted pay. Employees with a percentage higher for lower to its negative version will get a pay change and their simulated salary will decrease or increase accordingly.

Simulated salaries

Employee ID	Gender	Base salary	Reference pay	Predicted pay	Adjusted pay	Simulated salary	Allowed % dev
10005	Female	38.289.00	40.605.34	40.038.78	1.40%	4.31%	3.00%
10070	Male	30.767.00	34.624.98	34.651.52	-0.08%	11.22%	3.00%
10075	Female	67.707.00	82.644.23	76.955.42	6.89%	11.19%	3.00%
10089	Female	30.767.00	34.624.98	34.231.84	1.14%	10.01%	3.00%
10092	Female	30.767.00	34.624.98	32.490.42	5.54%	3.00%	3.00%
10099	Female	32.700.00	34.624.98	33.945.95	1.90%	3.64%	3.00%
10110	Female	31.229.00	34.624.98	35.735.98	-3.21%	13.02%	3.00%
10164	Male	31.081.00	34.624.98	33.603.50	2.95%	7.29%	3.00%
10172	Male	31.324.00	34.624.98	33.324.84	3.75%	5.78%	3.00%
10354	Male	33.808.00	34.624.98	35.531.63	-2.62%	4.98%	3.00%
10359	Female	31.756.00	34.624.98	33.218.15	4.04%	4.22%	3.00%
10370	Female	48.014.00	61.383.11	61.680.83	-0.46%	22.24%	3.00%
10394	Female	43.447.00	57.305.32	54.120.12	5.54%	18.43%	3.00%
10418	Male	43.774.00	58.230.29	55.079.05	5.61%	19.41%	3.00%
10491	Female	52.200.00	58.230.29	56.653.69	2.71%	7.65%	3.00%
10514	Male	32.253.00	34.624.98	34.231.42	1.19%	5.66%	3.00%
10787	Female	78.726.00	99.357.43	99.321.15	0.03%	20.73%	3.00%
10789	Male	31.191.00	34.624.98	33.423.78	4.45%	3.67%	3.00%
10807	Male	42.166.00	82.644.23	81.502.47	1.38%	23.40%	3.00%
10828	Female	35.655.00	34.624.98	38.836.47	-12.14%	16.23%	3.00%
10829	Female	53.954.00	82.644.23	73.232.48	11.39%	23.33%	3.00%
10914	Female	30.181.00	34.624.98	34.645.64	1.63%	11.28%	3.00%
10921	Male	34.253.00	34.624.98	36.850.13	-4.43%	7.50%	3.00%

Simulated Adjusted Pay Gap

Mean adjusted pay gap: **1.88%**

Mean simulated adjusted pay gap: **0.02%**

Simulated salary costs

Mean simulated adjusted pay gap: **€1,435,983.00**

Cohort

Cohort	Mean simulated adjusted pay gap
10 / Belgium	0.47%
11 / Belgium	1.03%
12 / Belgium	0.25%
13 / Belgium	-0.19%
14 / Belgium	0.16%
15 / Belgium	0.37%
16 / Belgium	0.40%
17 / Belgium	0.00%
18 / Belgium	-0.27%
A / Belgium	-0.07%
B / Belgium	-0.06%



Unser Vergütungs-Simulationstool

Unser Vergütungs-Simulationstool (1/3)

Unser Simulationstool unterstützt die Überprüfung der EU-PTD-Anforderungen und zeigt die zukünftige Entwicklung der Personalkosten bei Vergütungsanpassungen auf. Das Tool steht unseren Kunden auch nach Projektabschluss kostenfrei zur Verfügung

REPORTING



Status-quo-Analyse der Personalkosten und Ermittlung des **Gender Pay Gaps** gemäß den Anforderungen der EU-PTD



Stand-alone Tool mit einer möglichen Schnittstelle in HR-IT Systeme (unabhängig von bestehender IT-Landschaft)

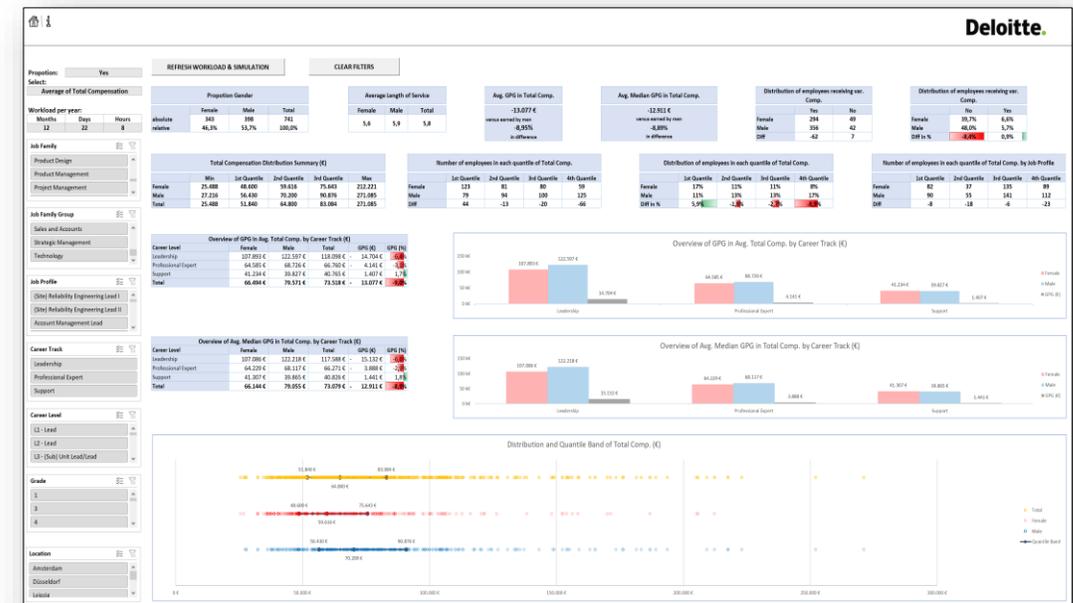
SIMULATION



Szenario-basierte Vergütungs-Simulation zur Unterstützung des Vergütungsrevisionsprozesses und Entgeltgefällen-Beseitigung



Überblick über die künftige **Entwicklung der Personalkosten** infolge von Änderungen



Unser Vergütungs-Simulationstool (2/3)

Die Vergütungs-Simulation umfasst alle zu berichtenden Indikatoren der EU-PTD und fördert die Lösungsfindung für eine erfolgreiche Anpassung an die Voraussetzungen der Richtlinie

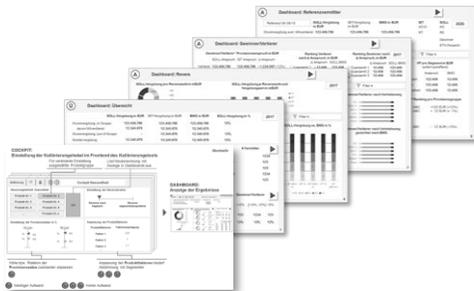


Grundfunktionen des Simulationstools (Highlights)

Die Vergütung von Mitarbeitenden lässt sich anhand der **3 Elemente** unseres **Vergütungsbaukastens** darstellen.



Simulationstool



KATEGORIEN:

- Vergütungskomponente
- Job Family Group, Job Family, Job Profile, Karriere-Level etc.
- Organisationseinheit
- ...

GRUNDINFORMATION:

- Geschlechterverhältnis je Stelle
- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- Verteilung der Mitarbeiter nach Vergütungsart
- Anzahl, Altersgruppe der Mitarbeitenden usw.

FUNKTIONEN:

- Durchschnitt & Median Gesamtvergütung / -komponente
- Quantil-Verteilung der Mitarbeitenden
- Potenzielle Kostenentwicklung
- Ländervergleich
- ...

Arbeitsergebnisse (Highlights)



ZIELSETZUNG:

- Modellierung auf Basis des Vergütungsmodells mit Abbildung der beabsichtigten strategischen Auswirkungen

ERGEBNISSE:

- ✓ Auflistung möglicher **Entgeltgefälle** > 5%
- ✓ Analyse des **Effizienzniveaus** und **Effektivität** der aktuellen **Vergütungsmodelle**
- ✓ Übersicht über mögliche **Kosten** einer Änderung der derzeitigen Vergütungsstruktur & -komponenten sowie Job Architektur
- ✓ **Vergleich** der Vergütungsniveaus
- ✓ Einführung einer neuen bzw. angepassten Job Architektur mit entsprechender **Kostenentwicklung**
- ✓ **Modifikation** bestehender Karrierepfade & Hierarchien im Hinblick auf **Vergütungsmodelle**
- ✓ Darstellung der **Veränderungen gegenüber dem Status Quo** sowie Transparenz über Art und Umfang der Personalkostenentwicklung

Unser Vergütungs-Simulationstool (3/3)

Ein Überblick bietet den Nutzerinnen und Nutzern eine allgemeine Zusammenfassung des Gender Pay Gaps sowie allgemeine Informationen über die analysierte Belegschaft

Wichtige KPIs des Tools

Allgemeine Informationen zur Belegschaft

BEISPIEL

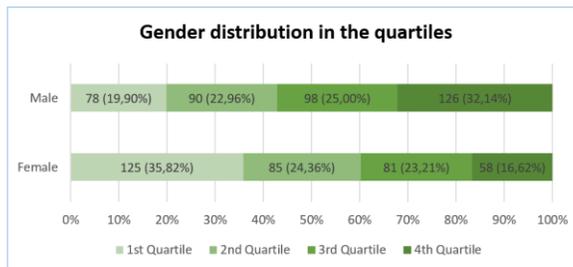
Proportion Gender

	Female	Male	Total
absolute	343	398	741
relative	46.3%	53.7%	100.0%

Average Length of Service

Female	Male	Total
5.6	5.9	5.8

Überblick über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle



Filter-Optionen

Total Compensation
Base Salary
Variable Compensation

Overview of GPG in Avg. Total Comp. by Career Level

Career Level	Female	Male	Total	GPG	GPG (%)
Leadership	107.893 €	122.597 €	118.098 €	- 14.704 €	-12,0%
Professional Expert	64.152 €	68.726 €	66.554 €	- 4.574 €	-6,7%
Support	41.234 €	39.827 €	40.765 €	1.407 €	3,5%
Total	66.173 €	79.571 €	73.370 €	- 13.398 €	-16,8%



Bereitgestellte Informationen

Die Benutzer erhalten allgemeine demographische Information und Informationen über die Verteilung der gesamten analysierten Belegschaft aufgeschlüsselt nach Karriere-Level, Job Profil, Geschlecht usw.:

- ✓ Geschlechterverhältnisse
- ✓ Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- ✓ Verteilung der Beschäftigten
- ✓ Durchschnittliches Alter
- ✓ Altersstruktur
- ✓ Anzahl Mitarbeitende mit variabler Vergütung
- ✓ Verteilung der Mitarbeitenden mit variabler Vergütung
- ✓ Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersvorsorge und Geschlecht

Die Benutzer erhalten Gehaltsinformationen für die gesamte analysierte Belegschaft aufgeschlüsselt nach Karriere-Level, Job Profil, Geschlecht usw.:

- ✓ Alle Vergütungsinformationen für die Gesamtvergütung, Grundgehalt und variable Vergütung
- ✓ Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle zwischen Durchschnittslohn/Medianlohn/ durchschnittlichem Rentenbeitrag
- ✓ Verteilung der Vergütung pro Quantil nach Geschlecht
- ✓ Verteilung der Beschäftigten pro Quantil
- ✓ Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle zwischen Durchschnittsverdienst/Medianverdienst/ durchschnittlichen Benefitskosten/Median Benefitskosten



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet führende Prüfungs- und Beratungsleistungen für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.