

EBA/GL/2022/06

30.06.2022 r.

Wytyczne

dotyczące analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE

Obowiązki w zakresie zgodności z przepisami i sprawozdawczości

Status niniejszych wytycznych

1. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010¹. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy i instytucje finansowe muszą dołożyć wszelkich starań, aby zastosować się do niniejszych wytycznych.
2. W wytycznych określono stanowisko EUNB w sprawie odpowiednich praktyk nadzorczych w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego oraz w sprawie sposobu, w jaki należy stosować prawo Unii w danym obszarze. Właściwe organy, określone w art. 4 pkt 2 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, do których mają zastosowanie niniejsze wytyczne, powinny się do nich zastosować poprzez odpowiednie włączenie ich do swoich praktyk (np. dostosowując swoje ramy prawne lub procesy nadzorcze), również wówczas, gdy wytyczne są skierowane przede wszystkim do instytucji.

Obowiązki sprawozdawcze

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy muszą w terminie do 27.12.2022 powiadomić EUNB, że stosują się lub zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych, albo podać powody niestosowania się do nich. W przypadku braku informacji w tym terminie EUNB uzna, że właściwe organy nie stosują się do niniejszych wytycznych. Powiadomienia należy przekazać poprzez wysłanie formularza dostępnego na stronie internetowej EUNB z dopiskiem „EBA/GL/2022/06”. Powiadomienia powinny przekazywać osoby odpowiednio upoważnione do informowania o stosowaniu się do wytycznych w imieniu właściwego organu. Do EUNB należy także zgłaszać wszelkie zmiany dotyczące stosowania się do wytycznych.
4. Powiadomienia zostaną opublikowane na stronie internetowej EUNB zgodnie z art. 16 ust. 3.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylenia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12).

Przedmiot, zakres stosowania i definicje

Przedmiot

5. W niniejszych wytycznych określono – do celów nadzoru nad polityką wynagrodzeń zgodnie z art. 75 dyrektywy 2013/36/UE – informacje, które wybrane instytucje mają przekazywać właściwym organom do celów dokonywania analiz porównawczych tendencji i praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, w tym informacje ujawniane zgodnie z kryteriami ujawniania informacji określonymi w art. 450 ust. 1 lit. g), h), i) i k) rozporządzenia (UE) nr 575/2013 („dane o wynagrodzeniach”) oraz informacje, które należy przekazywać w celu dokonywania analiz porównawczych zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć („dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć”).
6. W niniejszych wytycznych określono również, zgodnie z szóstym tiret w art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE, wspólny format sprawozdawczy, który ma być wykorzystywany do celów analiz porównawczych zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych („dane o wyższych stosunkach”).
7. W niniejszych wytycznych wyszczególniono, w jaki sposób właściwe organy będą gromadzić od instytucji dane o zatwierdzonych wyższych stosunkach, wynagrodzeniach i zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć (zwane łącznie „danymi do analiz porównawczych”) oraz w jaki sposób będą później przekazywać dane do analiz porównawczych do EUNB.

Zakres stosowania

8. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie na poziomie indywidualnym, subskonsolidowanym i skonsolidowanym w następujący sposób:
 - a. dane o wynagrodzeniach powinny być gromadzone na poziomie stosowania wymogów dotyczących ujawniania informacji określonych w art. 6 ust. 3 i w art. 13 rozporządzenia (UE) nr 575/2013;
 - b. dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć oraz dane o zatwierdzonych wyższych stosunkach powinny być gromadzone wyłącznie na zasadzie indywidualnej.

Adresaci

9. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów określonych w art. 4 pkt 2 ppkt (i) i (viii) rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz do instytucji finansowych określonych w art. 4 pkt 1 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, które są instytucjami określonymi w art. 4 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, z uwzględnieniem firm inwestycyjnych podlegających art. 1 ust. 2 lub 5 rozporządzenia (UE) 2019/2033 („instytucje”).

Definicje

10. Pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie 2013/36/UE i rozporządzeniu (UE) nr 575/2013 oraz wytycznych EUNB dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE mają takie samo znaczenie w niniejszych wytycznych.

Wdrożenie

Data rozpoczęcia stosowania

11. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie od dnia 31 grudnia 2022 r.

Rozwiązania przejściowe

12. Dane do analiz porównawczych za rok obrachunkowy kończący się w roku 2022, z wyłączeniem danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć, powinny zostać przekazane przez instytucje do właściwych organów do dnia 31 sierpnia 2023 r., a przez właściwe organy do EUNB do dnia 31 października 2023 r. Pierwsza analiza porównawcza dotycząca zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć powinna dotyczyć roku obrachunkowego 2023.

Uchylenie

13. Uchyla się wytyczne EUNB dotyczące przeprowadzania analizy porównawczej wynagrodzeń (EBA/GL/2014/08)² ze skutkiem od 31 grudnia 2022 r.
14. Odniesienia w innych wytycznych do wytycznych uchylonych na mocy pkt 13 należy traktować jako odniesienia do niniejszych wytycznych.

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

Wytyczne dotyczące analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE

1. Zakres instytucji do uwzględnienia w analizach porównawczych

1.1 Zakres instytucji podlegających gromadzeniu danych o wynagrodzeniach

15. Właściwe organy powinny gromadzić i przekazywać do EUNB dane o wynagrodzeniach od największych instytucji pod względem wolumenu aktywów w swoim państwie członkowskim, zapewniając uwzględnienie co najmniej 60% wolumenu aktywów systemu bankowego w tym państwie członkowskim.

16. Jeżeli w danym państwie członkowskim nie można w racjonalny sposób osiągnąć uwzględnienia 60%, o którym mowa w poprzednim punkcie, właściwe organy powinny zgromadzić i przekazać EUNB dane o wynagrodzeniach z nie więcej niż 20 największych instytucji pod względem wolumenu aktywów w swoim państwie członkowskim. Dane te nie powinny uwzględniać instytucji, dla których dane zostaną zgromadzone przez organ sprawujący nadzór skonsolidowany zgodnie z poziomem stosowania wymogów dotyczących ujawniania informacji określonym w art. 13 rozporządzenia (UE) nr 575/2013. Właściwe organy otrzymują informacje od EUNB, dla których unijnych jednostek dominujących gromadzone są dane – poprzez wykaz, o którym mowa w pkt 24.

1.2 Zakres instytucji podlegających gromadzeniu danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć

17. Właściwe organy powinny gromadzić i przekazywać do EUNB dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć na zasadzie indywidualnej od instytucji, od których gromadzą dane o wynagrodzeniach, tzn. od instytucji odpowiedzialnej za konsolidację danych na podstawie art. 13 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 lub instytucji indywidualnej uwzględnianej w próbie do celów analizy porównawczej wynagrodzeń. Właściwe organy powinny również gromadzić dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć od instytucji, które nie kwalifikują się jako małe

i niezłożone zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 145 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 i odpowiednio reprezentują różnorodność rodzajów instytucji w danym państwie członkowskim, w tym instytucji z papierami wartościowymi dopuszczonymi do obrotu lub które są własnością prywatną, własnością banków spółdzielczych i oszczędnościowych, banków państwowych oraz firm inwestycyjnych stosujących dyrektywę 2013/36/UE. W każdym przypadku dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć powinny być gromadzone wyłącznie od instytucji mających co najmniej 50 pracowników na zasadzie indywidualnej, z wyłączeniem członków organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą.

18. Przy stosowaniu pkt 17 właściwe organy powinny starać się zgromadzić dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć od co najmniej 5 instytucji (na zasadzie indywidualnej) w każdej z następujących kategorii wielkości w swoim państwie członkowskim, nawet jeżeli gromadzenie danych do analiz porównawczych wynagrodzeń zgodnie z sekcją 1.1 dotyczy mniejszej liczby instytucji:
- a. suma aktywów do 5 mld euro;
 - b. suma aktywów od 5 mld euro do 15 mld euro;
 - c. suma aktywów 15 mld euro lub więcej.

1.3 Zakres instytucji do analizy porównawczej zatwierdzonych wyższych stosunków

19. Właściwe organy powinny gromadzić, agregować i przekazywać do EUNB dane o zatwierdzonych wyższych stosunkach od wszelkich instytucji na zasadzie indywidualnej, które mają zatwierdzenie swoich akcjonariuszy dla stosowania stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzenia wyższego niż 100% zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE.

2. Przekazywanie danych do analiz porównawczych do właściwych organów

20. Aby umożliwić właściwym organom gromadzenie i przekazywanie do EUNB danych o wynagrodzeniach zgodnie z niniejszymi wytycznymi, instytucje, o których mowa w sekcji 1.1, powinny, do 15 czerwca każdego roku kalendarzowego, przekazywać do właściwych organów następujące informacje:
- a. informacje wyszczególnione w tabelach REM1, REM2, REM3, REM4 i REM5 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637³;
 - b. informacje o wynagrodzeniu wszystkich pracowników określone w załączniku I;
 - c. dodatkowe informacje o wynagrodzeniu zidentyfikowanych pracowników zgodnie z załącznikiem II;

³ Wymagane informacje zostaną uwzględnione w modelu punktów danych stosowanym w ramach narzędzia EUNB do gromadzenia danych.

- d. informacje o odstępstwach określonych w art. 94 dyrektywy 2013/36/UE, określone w załączniku III.
21. Aby umożliwić właściwym organom gromadzenie i przekazywanie do EUNB danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć zgodnie z niniejszymi wytycznymi, instytucje, o których mowa w sekcji 1.2, powinny, do 15 czerwca co trzy lata, począwszy od roku 2024 odnośnie do roku obrachunkowego 2023, przekazywać do właściwych organów na zasadzie indywidualnej informacji określone w załączniku IV.
22. Aby umożliwić właściwym organom gromadzenie, agregowanie i przekazywanie do EUNB danych o zatwierdzonych wyższych stosunkach zgodnie z niniejszymi wytycznymi, instytucje, o których mowa w sekcji 1.3, powinny, do 15 czerwca co dwa lata, począwszy od roku 2023 odnośnie do roku obrachunkowego 2022, przekazywać do właściwych organów na zasadzie indywidualnej informacji określone w załączniku V.
23. Aby umożliwić właściwym organom gromadzenie, agregowanie i przekazywanie do EUNB danych o zatwierdzonych wyższych stosunkach zgodnie z niniejszymi wytycznymi do 31 sierpnia, Europejski Bank Centralny powinien, co dwa lata, począwszy od roku 2023 odnośnie do roku obrachunkowego 2022, przekazywać terminowo do właściwych organów krajowych informacje uzyskane zgodnie z poprzednim punktem od instytucji pozostających pod jego nadzorem.

3. Przekazywanie danych do analiz porównawczych do EUNB

3.1. Wykaz instytucji uwzględnionych w analizach porównawczych

24. Właściwe organy powinny informować EUNB do 31 marca roku kalendarzowego następującego po roku, za który mają zostać zgromadzone dane, o wykazie instytucji, które należy uwzględnić w:
- analizie porównawczej wynagrodzeń oraz
 - analizie porównawczej zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.
25. W miarę możliwości należy unikać zmian w próbie instytucji, aby zapewnić jej stabilność. Do celów pkt 24 właściwe organy powinny informować EUNB o wszelkich zmianach w porównaniu z poprzednim gromadzeniem danych, w tym pod względem zmian nazw instytucji lub ich identyfikatora podmiotu prawnego. Właściwe organy powinny terminowo informować instytucje wybrane do udziału w gromadzeniu danych.
26. Właściwe organy powinny, po uzyskaniu informacji z EUNB, usunąć z wykazu instytucji [wybranych] do analizy porównawczej wynagrodzeń instytucje, które są jednostkami zależnymi unijnych jednostek dominujących prowadzących działalność z siedzibą w innym państwie członkowskim, dla których odpowiednie dane zostaną przekazane do EUNB przez inny właściwy organ na wyższym poziomie konsolidacji.
27. Jeżeli jest więcej niż jeden właściwy organ w danym państwie członkowskim, np. jeden odpowiedzialny za nadzór ostrożnościowy nad instytucjami, a inny odpowiedzialny za firmy inwestycyjne z zastrzeżeniem art. 1 ust. 2 lub 5 rozporządzenia (UE 2019/2033), lub jeżeli

odpowiedzialność za nadzór spoczywa na Europejskim Banku Centralnym, właściwe organy powinny koordynować między sobą gromadzenie danych i przekazywać sobie nawzajem niezbędne dane i informacje w celu zapewnienia gromadzenia i przekazywania do EUNB tylko jednego zbioru danych dla danego państwa członkowskiego.

3.2. Przekazywanie danych do EUNB

28. Właściwe organy powinny przekazywać informacje, po upewnieniu się co do ich kompletności, dokładności i wiarygodności zgodnie z niniejszymi wytycznymi oraz wszelkimi innymi specyfikacjami technicznymi przekazanymi przez EUNB, w następujących terminach:
- a. dane o wynagrodzeniach — do 31 lipca każdego roku;
 - b. dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć — do 31 lipca co trzy lata, począwszy od roku 2024 odnośnie do roku obrachunkowego 2023;
 - c. zagregowane informacje o zatwierdzonych wyższych stosunkach określone w załączniku VI — do 31 sierpnia co dwa lata, począwszy od roku 2023 odnośnie do roku obrachunkowego 2022.

4. Ogólne specyfikacje przekazywania danych do analiz porównawczych

29. Przy przekazywaniu danych do analiz porównawczych zgodnie z sekcjami 2 i 3 oraz załącznikami do niniejszych wytycznych, instytucje i właściwe organy powinny stosować ogólne specyfikacje określone w niniejszej sekcji, dodatkowe specyfikacje określone w sekcjach 5 i 6 oraz instrukcje określone w załączniku VII.
30. Dane do analiz porównawczych należy przekazywać, wykorzystując dane księgowe według stanu na koniec roku obrachunkowego wyrażone w euro na koniec roku. Jeżeli wynagrodzenie jest ujawniane w walucie innej niż euro, do przeliczenia skonsolidowanych danych podlegających przekazaniu należy wykorzystać kurs wymiany użyty przez Komisję Europejską do programowania finansowego i budżetu za grudzień w roku podlegającym raportowaniu⁴.
31. Wszystkie kwoty należy podawać w pełnej wysokości w euro, tzn. nie zaokrąglać ich (np. należy podać 1 234 567 EUR, a nie 1,2 mln EUR).
32. Dane do analizy porównawczej za rok kalendarzowy, w którym skończył się rok obrachunkowy, powinny zostać przekazane w następnym roku kalendarzowym. Przykładowo, w przypadku analizy porównawczej za rok obrachunkowy zakończony dowolnego dnia w roku 20yy dane powinny zostać przekazane w roku 20yy+1.
33. Przypisywanie podawanych kwot do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia powinno odbywać się zgodnie z sekcją 7 wytycznych EUNB dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE.

⁴ EUNB podaje link do tych informacji na swojej stronie internetowej wraz z niniejszymi wytycznymi. Kurs można również sprawdzić na http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm.

5. Dodatkowe specyfikacje dla danych o wynagrodzeniach

34. Jeżeli chodzi o przekazywanie tabel REM1, REM2, REM3, REM4 i REM5, instytucje powinny, oprócz niniejszej sekcji, brać pod uwagę instrukcje określone w załączniku XXXIV do rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637, a także zasady walidacji wyszczególnione w załączniku VII.
35. Liczbę pracowników należy przekazywać według stanu na koniec roku obrachunkowego (tzn. nie należy wliczać pracowników, którzy odeszli w trakcie roku obrachunkowego, natomiast należy wliczać pracowników, którzy zostali w jego trakcie zatrudnieni, uwzględniając ich umowne uzgodnienia dotyczące czasu pracy).
- Jeżeli liczba pracowników ma zostać przekazana jako liczba osób, należy wpisać liczbę osób fizycznych, niezależnie od liczby godzin pracy, na jaką opiewa ich umowa, lub zmian w liczbie pracowników w ciągu roku, biorąc pod uwagę łączne kwoty wynagrodzeń przyznanych za dany rok.
 - Jeżeli dane liczbowe mają zostać przekazane w przeliczeniu na pełne etaty, to powinny one wynikać z procentowego wymiaru czasu pracy, w jakim dany pracownik jest zatrudniony w stosunku do umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu (np. odnośnie do pracownika, który pracuje 50% czasu odpowiadającego umowie o pracę w pełnym wymiarze czasu, przekazane zostałyby 0,5).
36. Przy przekazywaniu tabel REM1, REM2, REM3, REM4 i REM5 z rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637 oraz załączników II i III z niniejszych wytycznych, przez zidentyfikowanych pracowników należy rozumieć tych pracowników, którzy mają istotny wpływ na profile ryzyka instytucji, zidentyfikowanych we wszystkich instytucjach oraz ich jednostkach zależnych na zasadzie skonsolidowanej oraz do których mają zastosowanie wynikające z art. 92 i 94 dyrektywy 2013/36/UE postanowienia dotyczące wynagrodzeń, zgodnie z którymi członkowie organu zarządzającego jednostek zależnych są wykazywani w ramach odnośnych obszarów działalności, a nie w ramach funkcji „organ zarządzający”. Na „zidentyfikowanych pracowników” składają się:
- zidentyfikowani pracownicy w instytucjach objętych ostrożnościowym zakresem konsolidacji, niezależnie od tego, czy są oni zidentyfikowani na poziomie indywidualnym, czy skonsolidowanym;
 - zgodnie z art. 109 ust. 5 dyrektywy 2013/36/UE pracownicy, którzy zostali upoważnieni do prowadzenia działalności wywierającej bezpośredni istotny wpływ na profil ryzyka działalności instytucji w ramach jednostek zależnych będących spółkami zarządzania aktywami albo przedsiębiorstwami świadczącymi usługi inwestycyjne i prowadzącymi działalność inwestycyjną, wymienionymi w pkt 2), 3), 4), 6) i 7) sekcji A załącznika I do dyrektywy 2014/65/UE;
 - zidentyfikowani pracownicy w jednostkach zależnych, do których państwa członkowskie stosują art. 92, 94 i 95 na zasadzie skonsolidowanej zgodnie z art. 109 ust. 6 dyrektywy 2013/36/UE, jeżeli dani pracownicy wywierają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na poziomie skonsolidowanym, oraz

- d. zidentyfikowani pracownicy w innych jednostkach, do których art. 92 i 94 dyrektywy 2013/36/UE mają zastosowanie wyłącznie na zasadzie skonsolidowanej, tzn. jednostkach, które nie są ani instytucjami, ani jednostkami zależnymi, które podlegają szczególnym ramom wynagrodzeń zgodnie z art. 109 ust. 4 dyrektywy 2013/36/UE w odniesieniu do tych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na poziomie skonsolidowanym.
37. Informacje o wynagrodzeniach przyznanych za rok obrachunkowy powinny obejmować stałe i zmienne wynagrodzenie brutto przyznane za cały rok obrachunkowy poprzedzający rok przekazania danych o wynagrodzeniach.
38. Przy przekazywaniu tabeli REM1 z rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637 zgodnie z niniejszymi wytycznymi podlegające opodatkowaniu niepieniężne pozycje wynagrodzeń powinny być ujmowane w kwocie swojej równowartości pieniężnej jako „inne formy” w tej tabeli.
39. Przy przekazywaniu tabeli REM1 i REM3 z rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637 zgodnie z niniejszymi wytycznymi wyłącznie kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznane za rok obrachunkowy podlegający raportowaniu, które zostały odroczone, powinny być ujmowane w pozycji „W tym: odroczone” w tabeli REM1, natomiast odroczone wynagrodzenie zmienne za poprzednie okresy powinno być ujmowane oddzielnie zgodnie z instrukcjami dla tabeli REM3.
40. Odprawy dla zidentyfikowanych pracowników powinny być ujmowane w kwocie wynagrodzenia zmiennego w tabeli REM1 z rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637, dodatkowo w konkretnych wierszach tabeli REM2 oraz, gdy stosuje się odroczenie, w tabeli REM3 tego rozporządzenia.
41. Jeżeli pracownik należący do zidentyfikowanych pracowników odszedł z instytucji przed końcem roku obrachunkowego, dane dotyczące wynagrodzenia przyznanego za ten rok obrachunkowy, w tym odprawy i wszelkie inne formy wynagrodzenia, powinny zostać przekazane, natomiast dany pracownik nie powinien być wliczany do przekazywanej liczby zidentyfikowanych pracowników, jeżeli umowa ustała już przed końcem roku obrachunkowego. Zidentyfikowani pracownicy, którzy rozpoczęli pracę w instytucji w ciągu roku obrachunkowego, powinni być ujmowani w liczbie zidentyfikowanych pracowników, z uwzględnieniem ich umownych uzgodnień dotyczących czasu pracy (tzn. pracownik pracujący na pełny etat, który rozpoczął pracę w trakcie roku obrachunkowego, wliczany byłby zawsze jako „1” na koniec roku obrachunkowego), oraz powinny być przekazywane dane dotyczące wszelkiego wynagrodzenia przyznanego tym zidentyfikowanym pracownikom za rok obrachunkowy.
42. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne powinno być ujmowane w wynagrodzeniu zmiennym w tabeli REM1 z rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637, a dodatkowo w tabeli REM2 oraz, gdy stosuje się odroczenie, w tabeli REM3 tego rozporządzenia.
43. Przy przekazywaniu załącznika I i tabeli REM5 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637 pracownicy powinni być klasyfikowani w ramach funkcji lub obszaru działalności stanowiących przeważającą część ich działalności. W ramach danej funkcji lub danego obszaru działalności należy ująć pełną kwotę wynagrodzenia przyznanego danemu pracownikowi w ramach grupy lub instytucji.

44. Przy przypisywaniu pracowników do obszarów działalności instytucje powinny brać pod uwagę swoją organizację wewnętrzną oraz następujące kwestie:

- a. „Funkcja nadzorcza organu zarządzającego (OZ)” powinna obejmować członków organu zarządzającego na najwyższym poziomie konsolidacji, wykonujących rolę nadzorowania i monitorowania procesu podejmowania decyzji przez kierownictwo (tzn. dyrektorów niewykonawczych), jak wyszczególniono w instrukcjach do tabeli REM1, kolumna a, rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637. Instytucje powinny przypisywać członków organów zarządzających jednostek zależnych do odpowiedniego obszaru działalności w pkt od c) do i), gdy taki podział jest podany, a w przeciwnym razie do kategorii „pozostali zidentyfikowani pracownicy”.
- b. „Funkcja zarządcza organu zarządzającego (OZ)” powinna obejmować członków organu zarządzającego na najwyższym poziomie konsolidacji, którzy są odpowiedzialni za jego funkcje zarządzania (tzn. dyrektorów wykonawczych), jak wyszczególniono w instrukcjach do tabeli REM1, kolumna a), rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637. Instytucje powinny przypisywać członków organów zarządzających jednostek zależnych do odpowiedniego obszaru działalności w pkt od c) do i), gdy taki podział jest podany, a w przeciwnym razie do kategorii „pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla”.
- c. „Bankowość inwestycyjna” powinna obejmować finansowanie przedsiębiorstw, handel i sprzedaż, zdefiniowane w art. 317, Tabela 2, rozporządzenia (UE) nr 575/2013, transakcje oparte na rynku kapitałowym zdefiniowane w art. 192 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, oraz niepubliczne instrumenty kapitałowe.
- d. „Bankowość detaliczna” powinna obejmować całość działalności kredytowej instytucji (dla osób fizycznych i przedsiębiorstw).
- e. „Zarządzanie aktywami” powinno obejmować zarządzanie aktywami w ramach:
 - i. instytucji uwzględnionej w próbcie;
 - ii. jednostek zależnych będących instytucjami, w tym firm inwestycyjnych z uwzględnieniem art. 1 ust. 2 lub 5 rozporządzenia (UE) 2019/2033 oraz
 - iii. jednostek zależnych, które są firmami inwestycyjnymi, przedsiębiorstwami zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS), zarządzającymi alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (AIFM) lub firmami inwestycyjnymi, które podlegają zastosowaniu art. 92 i 94 dyrektywy 2013/36/UE na zasadzie skonsolidowanej po zastosowaniu art. 109 ust. 5 lub 6 tej dyrektywy.
- f. „Funkcje korporacyjne” powinny obejmować pracowników we wszystkich funkcjach, które mają odpowiedzialność za całą instytucję na poziomie skonsolidowanym oraz za jednostki zależne z takimi funkcjami na poziomie indywidualnym, np. zasoby ludzkie, IT.
- g. „Niezależne funkcje kontrolne” powinny obejmować wyłącznie pracowników aktywnych w niezależnych komórkach: ds. zarządzania ryzykiem, ds. nadzoru zgodności z prawem

oraz ds. audytu wewnętrznego, opisanych w sekcji 19 wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego na mocy dyrektywy 2013/36/UE.

- h. Do celów załącznika I „pracowników w jednostkach zależnych, którzy podlegają szczególnym ramom wynagrodzeń” należy rozumieć jako obejmujących wszystkich pracowników, którzy są zatrudnieni przez jednostkę zależną będącą firmą inwestycyjną, UCITS lub AIFM, które podlegają szczególnym ramom wynagrodzeń i nie podlegają zastosowaniu wymogów dotyczących wynagrodzeń na zasadzie skonsolidowanej, określonych w art. 109 dyrektywy 2013/36/UE.
- i. „Wszyscy inni pracownicy” powinni obejmować pracowników i członków organu zarządzającego jednostek zależnych, niebędących firmami inwestycyjnymi, UCITS i AIFM, których nie można przypisać do kategorii a)–h).

5.1. Dodatkowe specyfikacje dla danych o wynagrodzeniach w załączniku II

- 45. Uznaniowe świadczenia emerytalne powinny być ujmowane w tabeli REM1 oraz, gdy stosuje się odroczenie, w tabeli REM3 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637 w pozycji „inne formy wynagrodzenia zmiennego”, a także dodatkowo przekazywane w tabeli w załączniku II.
- 46. Wynagrodzenie zmienne przyznawane na podstawie wieloletnich okresów naliczania wynagrodzenia, które nie są odnawiane corocznie, tzn. w przypadku którego instytucje nie rozpoczynają co roku nowego wieloletniego okresu naliczania, powinno być w całości przypisywane do wynagrodzenia zmiennego ogółem roku obrachunkowego, w którym zostało przyznane, w ramach tabeli REM1, oraz, gdy stosuje się odroczenie, tabeli REM3 z rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2021/637, bez brania pod uwagę punktu w czasie, w którym wynagrodzenie zmienne zostaje faktycznie wypłacone, ani długości okresu osiągnięcia wyników. Kwota tego wynagrodzenia zmiennego powinna zostać również ujęta w dodatkowych informacjach w załączniku II.
- 47. W uzupełnieniu tabeli w załączniku III na temat wpływu odstępstw z art. 94 ust. 3 lit. a) i b) dyrektywy 2013/36/UE, instytucje, do których nie ma zastosowania odstępstwo, o którym mowa w art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE, powinny przekazać w tabeli z załącznika II wynagrodzenie stałe i zmienne zidentyfikowanych pracowników, do których ma zastosowanie którekolwiek odstępstwo, o którym mowa w art. 94 ust. 3 lit. b) tej dyrektywy.

5.2. Dodatkowe specyfikacje dla danych o wynagrodzeniach w załączniku III

- 48. Instytucje powinny określić w załączniku III, czy kwalifikują się do stosowania odstępstw z art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE dotyczących obowiązku wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów i w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty, oraz przekazać żądane informacje dotyczące zidentyfikowanych pracowników, wobec których stosuje się te odstępstwa. Przy przekazywaniu danych na zasadzie skonsolidowanej liczba zidentyfikowanych pracowników i wynagrodzenie powinny stanowić sumę wszystkich zidentyfikowanych pracowników i

wynagrodzenia we wszystkich podmiotach, które korzystają z tych odstępstw w jednostkach podlegających konsolidacji ostrożnościowej i wymogom dotyczącym wynagrodzeń na podstawie tej dyrektywy.

49. Odstępstwa z art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE należy uznawać za zastosowane, gdy instytucja podlegająca odstępstwu zdecyduje się nie stosować minimalnych wymogów dotyczących części do odroczenia lub wypłaty w formie instrumentów zgodnie z art. 94 ust. 1 tej dyrektywy (np. odstępstwo nadal zostaje zastosowane, gdy 30% wynagrodzenia zmiennego dyrektora wykonawczego podlega odroczeniu lub gdy zostaje ono odroczone tylko na 3 lata, ponieważ minimalne wymogi odroczenia 40% na co najmniej 4 lata nie zostały spełnione).

6. Dodatkowe instrukcje dotyczące danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć w załączniku IV

50. Instytucje uczestniczące w analizie porównawczej zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć na zasadzie indywidualnej, biorąc pod uwagę pracowników, w tym pracowników pracujących w oddziałach w tym samym państwie członkowskim, którzy są aktywni przede wszystkim w państwie członkowskim, w którym znajduje się instytucja. Pracownicy znajdujący się głównie w oddziałach w innym państwie członkowskim lub w państwie trzecim nie powinni być brani pod uwagę.
51. Instytucje powinny utworzyć listę wszystkich pracowników i ustalić, którzy z nich powinni zostać uwzględnieni w wyliczeniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, według następujących kryteriów:
- a. zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć należy wyliczać dla pracowników, którzy są pracownikami na koniec roku obrachunkowego, tzn. pracownicy, którzy odeszli z instytucji w ciągu roku obrachunkowego, nie są brani pod uwagę w tej analizie;
 - b. pracownicy, którzy otrzymują mniej niż swoje normalne łączne wynagrodzenie roczne, ponieważ na koniec roku obrachunkowego przebywali na dowolnej formie urlopu wychowawczego, długiego zwolnienia lekarskiego lub długiego urlopu specjalnego, powinni być wyłączeni z tej analizy; przez długi urlop należy rozumieć urlop trwający co najmniej trzy miesiące z rzędu;
 - c. pracownicy, którzy zostali zatrudnieni w ciągu ostatnich trzech miesięcy roku obrachunkowego, nie powinni być brani pod uwagę w tej analizie;
 - d. członkowie organu zarządzającego pełniące funkcję zarządczą powinni być traktowani jako pracownicy i zidentyfikowani pracownicy;
 - e. członkowie organu zarządzającego pełniące funkcję nadzorczą nie powinni być uwzględniani w wyliczeniu, chyba że są przedstawicielami pracowników;
 - f. członkowie organu zarządzającego pełniące funkcję nadzorczą, którzy są przedstawicielami pracowników, powinni być brani pod uwagę w wyliczeniu jako pracownicy i powinni być brani pod uwagę w wyliczeniu jako zidentyfikowani pracownicy

tylko wówczas, gdy są zidentyfikowanymi pracownikami w związku z funkcją, jaką pełnią jako pracownicy.

52. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć należy wyliczać jako różnicę między przeciętnym wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet wyrażoną jako procent przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Instytucje powinny wykorzystywać do wyliczeń roczne wynagrodzenie brutto pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Zgodnie z wytycznymi EUNB dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE przy wyliczaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć instytucje powinny brać pod uwagę łączne przyznane wynagrodzenie, a także – na zasadzie dołożenia wszelkich starań – uzgodnienia dotyczące czasu pracy, okresy urlopu wypoczynkowego oraz inne świadczenia finansowe i niefinansowe, z uwzględnieniem postanowień poniższego punktu.
53. Dla każdego pracownika, który powinien zostać uwzględniony w wyliczeniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć zgodnie z pkt 51, instytucje powinny ustalić jego łączne roczne wynagrodzenie brutto jako sumę wynagrodzenia stałego i zmiennego, uwzględniając następujące kwestie:
- a. Świadczenia niepieniężne (np. samochód służbowy, nieoprocentowane pożyczki, darmowe przedszkole zakładowe itp.) powinny być uwzględniane w kwocie ich opodatkowanej równowartości pieniężnej.
 - b. Normalnych wpłat do systemu ubezpieczeń emerytalnych i na ubezpieczenia zdrowotne dla wszystkich pracowników nie należy brać pod uwagę. Uznaniowe świadczenia emerytalne należy brać pod uwagę.
 - c. Należy uwzględnić pełne wynagrodzenie zmienne przyznane za wszystkie okresy osiągnięcia wyników, które zakończyły się w roku obrachunkowym, na którym opiera się wyliczenie, nawet jeżeli dotyczy ono okresów osiągnięcia wyników dłuższych niż rok. Powinno ono obejmować wynagrodzenie zmienne na podstawie nieodnawialnych wieloletnich okresów osiągnięcia wyników zgodnie z pkt 46.
 - d. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne (premia motywacyjna dla nowego pracownika) oraz odprawy (np. gdy umowa pracownika nie skończyła się jeszcze na koniec roku obrachunkowego) nie powinny być brane pod uwagę w wyliczeniu.
 - e. W odniesieniu do pracowników, którzy pracowali w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym przez część roku obrachunkowego, lub nie byli zatrudnieni przez cały rok obrachunkowy bądź przebywali na innych formach urlopu przez część roku (np. na urlopie bezpłatnym lub wychowawczym), pełną roczną kwotę wynagrodzenia zmiennego i stałego należy ustalić na zasadzie dołożenia wszelkich starań, jako kwotę, którą pracownicy otrzymaliby, gdyby byli wynagradzani przez cały rok obrachunkowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Instytucje mogą wyliczać kwoty poprzez ekstrapolację wynagrodzenia, np. przyznanego za zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, do poziomu łącznego rocznego wynagrodzenia brutto w pełnym rocznym wymiarze czasu pracy (np. wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na pół etatu byłoby mnożone przez 2 w celu uzyskania rocznego wynagrodzenia w pełnym wymiarze czasu pracy).

54. Instytucje powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć dla wszystkich pracowników (w tym dla zidentyfikowanych pracowników, zidentyfikowanych na zasadzie indywidualnej) oraz oddzielnie dla swoich zidentyfikowanych pracowników. Instytucje powinny, zgodnie z przepisami krajowymi i RODO, dokładać wszelkich uzasadnionych starań, aby ustalać płeć swoich pracowników. Instytucje mogą pomijać pracowników, których płci nie można ustalić.
55. Instytucje zatrudniające 250 lub więcej pracowników powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć dla każdego kwartylu ich łącznego wynagrodzenia i ogółem. Instytucje zatrudniające mniej niż 250 pracowników powinny przekazywać dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć wyłącznie na podstawie ogólnych danych liczbowych dla wszystkich pracowników. Instytucje zatrudniające 250 lub więcej zidentyfikowanych pracowników powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć dla każdego kwartylu ich łącznego wynagrodzenia i ogółem. Instytucje zatrudniające mniej niż 250 zidentyfikowanych pracowników powinny przekazywać dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć wyłącznie na podstawie ogólnych danych liczbowych dla zidentyfikowanych pracowników.
56. Instytucje powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia w kategoriach reprezentacji każdej płci jako procent pracowników płci męskiej i żeńskiej na podstawie, odpowiednio, liczby wszystkich pracowników i wszystkich zidentyfikowanych pracowników. Gdy ma to zastosowanie zgodnie z pkt 55, w podziale na kwartyly – przy czym procenty reprezentacji mężczyzn i kobiet powinny wynosić łącznie, gdy ma to zastosowanie, 100,00% dla każdego wyliczonego kwartylu oraz dla ogólnych danych liczbowych dla wszystkich pracowników i zidentyfikowanych pracowników.
57. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć na podstawie wynagrodzenia brutto powinno być wyrażone jako różnica między poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej i żeńskiej, jako:
- a. różnica pomiędzy średnim wynagrodzeniem mężczyzn i średnim wynagrodzeniem kobiet, wyrażona jako procent średniego wynagrodzenia mężczyzn oraz
 - b. różnica między medianą wynagrodzeń mężczyzn i medianą wynagrodzeń kobiet, wyrażona jako procent mediany wynagrodzeń mężczyzn⁵.
58. Instytucje powinny postępować zgodnie z następującymi instrukcjami przy sporządzaniu wyliczenia:
- a. Wynagrodzenia pracowników (niezależnie od ich płci) powinny zostać uszeregowane według kwoty, od najniższej do najwyższej. Każda kwota wynagrodzenia pracownika powinna zostać przypisana do płci męskiej lub żeńskiej i należy odnotować, czy pracownik jest zidentyfikowanym pracownikiem, czy nie.
 - b. Pracownicy o innej płci niż męska lub żeńska powinni zostać przypisani do płci, z którą się identyfikują lub, jeżeli nie jest ona znana lub jest inna niż płeć męska lub żeńska, powinni zostać przypisani do płci męskiej lub żeńskiej, w zależności od tego, która z nich łącznie liczy mniej pracowników.

⁵ Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w procentach = $(\text{przeciętne wynagrodzenie mężczyzn} - \text{przeciętne wynagrodzenie kobiet}) * 100 / \text{przeciętne wynagrodzenie mężczyzn}$.

- c. Utworzona lista pracowników powinna zostać, gdy ma to zastosowanie zgodnie z pkt 55, podzielona na kwartyle.
- d. Medianę i średnią wynagrodzeń wszystkich pracowników płci męskiej i żeńskiej oraz oddzielnie pracowników płci męskiej i żeńskiej będących zidentyfikowanymi pracownikami należy wyliczyć ogółem, oraz, gdy ma to zastosowanie zgodnie z pkt 55, dla poszczególnych kwartyli.

59. Wszystkie dane liczbowe należy przekazywać jako wartości procentowe z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku (np. „17,23%” lub „- 17,23%” w przypadku wartości ujemnej). Jeżeli nie można wyliczyć różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć dla którejś kategorii, ponieważ pracownikami są same kobiety, odnośnemu punktowi danych w załączniku IV należy przypisać wartość „nd.”, a jeżeli pracownikami są sami mężczyźni, wynik powinien wynosić „100,00%”.

7. Jakość danych

- 60. Instytucje i właściwe organy powinny sprawdzać kompletność i wiarygodność danych do analiz porównawczych przed ich przekazaniem do właściwego organu lub EUNB. Kontrole jakości danych powinny obejmować zasady walidacji określone w załączniku VII oraz te wyszczególnione w stosownych przypadkach w instrukcji technicznej do narzędzia gromadzenia danych.
- 61. W przypadku silnych wahań danych do analiz porównawczych w czasie instytucja i właściwe organy powinny być w stanie udzielić wyjaśnień.
- 62. Przy sprawdzaniu wiarygodności danych do analiz porównawczych właściwe organy powinny brać pod uwagę wielkość instytucji i liczbę jej pracowników oraz typowe poziomy wynagrodzeń. Wykryte niewiarygodne dane powinny zostać sprawdzone i skorygowane przed przekazaniem.
- 63. Jeżeli dane do analiz porównawczych wydają się niewiarygodne, lecz w rzeczywistości są poprawne, właściwe organy powinny poinformować EUNB o przyczynach takiego stanu rzeczy.
- 64. W przypadku przekazania danych do analiz porównawczych, które wskazują na potencjalne problemy z ich jakością lub są uznawane za niewiarygodne, EUNB może zwrócić się do właściwych organów o przejrzanie tych danych lub dostarczenie informacji niezbędnych do ich prawidłowej interpretacji.
- 65. Właściwe organy powinny w razie potrzeby jak najszybciej dostarczyć poprawione dane lub wyjaśnienia dotyczące wszelkich niewiarygodnych danych. Właściwe organy powinny ściśle współpracować z EUNB, aby zapewnić, by do dnia 30 września roku przekazania danych zbiór danych do analizy był stabilny i dobrej jakości.
- 66. Przekazując EUNB dane do analiz porównawczych, właściwe organy powinny przestrzegać również decyzji EBA/DC/335 z dnia 5 czerwca 2020 r. w sprawie Europejskiej Scentralizowanej Infrastruktury Danych Nadzorczych EUCLID („decyzji o EUCLID”)⁶ z późniejszymi zmianami oraz

⁶ https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reportin%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

przekazywać instytucjom wszelkie specyfikacje techniczne niezbędne do stałego przestrzegania decyzji o EUCLID.

Załącznik I: Informacje ogólne oraz informacje o wynagrodzeniu wszystkich pracowników

Nazwa instytucji/grupy						Nazwa			
Czy instytucja korzysta z odstępstwa z art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE na poziomie instytucjonalnym?						Tak/nie			
Rok obrotowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N)						Rok			
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Bankowość inwestycyjna	Bankowość detaliczna	Zarządzanie aktywami	Funkcje korporacyjne	Niezależne funkcje kontrolne	Wszyscy pracownicy w jednostkach zależnych, które podlegają szczególnym ramom wynagrodzeń ¹	Wszyscy inni pracownicy
Liczba pracowników (w osobach)									
Łączna liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty ²									
Zysk netto ogółem w roku N (w euro) ³	Pełna kwota w euro (np. 123 456 789,00)								
Łączne dywidendy (lub podobne wypłaty) wypłacone za rok N (w euro)	Pełna kwota w euro								
Łączne wynagrodzenie (euro)									

¹ Pracownicy w firmach inwestycyjnych, przedsiębiorstwach zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe lub zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, podlegających szczególnym ramom wynagrodzeń na podstawie przepisów unijnych.

² Liczba pracowników powinna być wyrażona w przeliczeniu na pełne etaty i opierać się na liczbie pracowników na koniec roku zgodnie z ich indywidualnymi uzgodnieniami dotyczącymi czasu pracy.

³ Zyski netto powinny wynikać z systemu księgowego wykorzystywanego do celów sprawozdawczości regulacyjnej. W przypadku grup jest to zysk (lub strata) ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

W tym: wynagrodzenie zmiennie (w euro)									
W tym: wynagrodzenie stałe (euro)									

Załącznik II: Dodatkowe informacje o wynagrodzeniu zidentyfikowanych pracowników

Nazwa instytucji/grupy:	Nazwa			
Rok obrachunkowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N):	Rok			
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostali zidentyfikowani pracownicy
Liczba beneficjentów składek na uznaniowe świadczenia emerytalne w roku N				
Łączna kwota składek na uznaniowe świadczenia emerytalne (w euro) w roku N (ujęta w innych formach wynagrodzenia zmiennego)				
Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego za okresy wieloletnie w ramach programów, które nie są odnawiane corocznie (w euro)				
Dla instytucji, które nie korzystają z odstępstwa z art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE na poziomie całej instytucji Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanych pracowników korzystających z co najmniej jednego odstępstwa z art. 94 ust. 3 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE, w związku z niskim poziomem wynagrodzenia zmiennego				
Dla instytucji, które nie korzystają z odstępstwa z art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE na poziomie całej instytucji Łączna kwota wynagrodzenia stałego członków zidentyfikowanych pracowników korzystających z co najmniej jednego odstępstwa z art. 94 ust. 3 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE, w związku z niskim poziomem wynagrodzenia zmiennego				

Załącznik III: Odstępstwa od stosowania wymogów wypłaty części wynagrodzenia zmiennego po odroczeniu oraz w formie instrumentów na podstawie dyrektywy 2013/36/UE (dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych (CRD))

Nazwa instytucji/grupy:	Nazwa	
Rok obrotowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N):	Rok	
Informacje o dostępności zwolnień	Odstępstwa w skali całej firmy z art. 94 ust. 3 lit. a) CRD	Odstępstwa dla zidentyfikowanych pracowników z art. 94 ust. 3 lit. b) CRD
Czy instytucja stosuje odstępstwa dotyczące wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego po odroczeniu oraz w formie instrumentów z art. 94 ust. 3 lit. a) CRD w stosunku do wszystkich swoich zidentyfikowanych pracowników? Jeżeli odpowiedź na to pytanie brzmi „tak”, nie trzeba podawać poniższych informacji.	Tak/nie	
Czy instytucja stosuje odstępstwo od wymogu z art. 94 ust. 1 lit. l) CRD (wypłata w formie instrumentów)?	Tak/nie	Tak/nie
Jeżeli instytucja stosuje powyższe odstępstwo, lecz z niższym progiem niż wprowadzony zgodnie z przepisami krajowymi, proszę podać stosowany próg w euro		Próg
Liczba zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	W osobach	W osobach
Procent zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	Procent	Procent
Łączne wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	EUR	EUR
W tym: wynagrodzenie zmienne	EUR	EUR
W tym: wynagrodzenie stałe	EUR	EUR
Czy instytucja stosuje odstępstwo od wymogu z art. 94 ust. 1 lit. m) CRD (wypłata w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty)?	Tak/nie	Tak/nie
Jeżeli instytucja stosuje powyższe odstępstwo, lecz z niższym progiem niż wprowadzony zgodnie z przepisami krajowymi, proszę podać stosowany próg w euro		Próg
Liczba zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	W osobach	W osobach
Procent zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	Procent	Procent
Łączne wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	EUR	EUR
W tym: wynagrodzenie zmienne	EUR	EUR
W tym: wynagrodzenie stałe	EUR	EUR
Czy instytucja stosuje odstępstwo od wymogu z art. 94 ust. 1 lit. o) tiret drugie (odstępstwa dotyczące wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w formie instrumentów)?	Tak/nie	Tak/nie
Liczba zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	W osobach	W osobach
Łączne wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, którzy korzystają z powyższego odstępstwa	EUR	EUR

W tym: wynagrodzenie zmienne	EUR	EUR
W tym: wynagrodzenie stałe	EUR	EUR

Załącznik IV: Informacje o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć

Institucja (poziom indywidualny)	Nazwa
Identyfikator podmiotu prawnego	Numer
Państwo członkowskie	Kod ISO (np. AT, BE, CY)
Rok	rrrr
łąćzna liczba pracowników	W osobach
łąćzna liczba zidentyfikowanych pracowników	W osobach

Reprezentacja pracowników poszczególnych płci w poszczególnych kwartylach poziomu wynagrodzeń

Reprezentacja pracowników płci męskiej i żeńskiej w poszczególnych kwartylach poziomu wynagrodzeń	Pracownicy płci męskiej jako procent wszystkich pracowników	Pracownicy płci żeńskiej jako procent wszystkich pracowników	Zidentyfikowani pracownicy płci męskiej jako procent wszystkich zidentyfikowanych pracowników	Zidentyfikowani pracownicy płci żeńskiej jako procent wszystkich zidentyfikowanych pracowników
Kwartył 1 (niski)	Procent (np. 42,43%)	Procent	Procent	Procent
Kwartył 2 (niski do średniego)	Procent	Procent	Procent	Procent
Kwartył 3 (średni do wysokiego)	Procent	Procent	Procent	Procent
Kwartył 4 (wysoki)	Procent	Procent	Procent	Procent
Wszyscy pracownicy/zidentyfikowani pracownicy	Procent	Procent	Procent	Procent

Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć na podstawie łącznego wynagrodzenia brutto

Poziom łącznego rocznego wynagrodzenia brutto	Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wśród wszystkich pracowników na podstawie mediany	Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wśród wszystkich pracowników na podstawie średniej	Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wśród zidentyfikowanych pracowników na podstawie mediany	Zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wśród zidentyfikowanych pracowników na podstawie średniej
Kwartył 1 (niski)	Procent (np. 42,43%)	Procent	Procent	Procent
Kwartył 2 (niski do średniego)	Procent	Procent	Procent	Procent
Kwartył 3 (średni do wysokiego)	Procent	Procent	Procent	Procent
Kwartył 4 (wysoki)	Procent	Procent	Procent	Procent
Wszyscy pracownicy/zidentyfikowani pracownicy	Procent	Procent	Procent	Procent

Załącznik V: Zatwierdzone wyższe stosunki wynagrodzenia zmiennego do stałego – instytucje¹⁰

Nazwa instytucji	Nazwa
Identyfikator podmiotu prawnego	IPP
Rok	rrrr
Łączna liczba pracowników (koniec roku obrachunkowego)	W osobach
Łączna liczba zidentyfikowanych pracowników (wynik ostatniego rocznego procesu identyfikowania)	W osobach
Suma bilansowa (koniec roku obrachunkowego)	Kwota w euro
Zatwierdzony wyższy stosunek (tzn. stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego przekraczający 100%)	Procent
Data ostatniego zatwierdzenia wyższego stosunku przez zgromadzenie akcjonariuszy	dd/mm/rrrr
Łączna liczba zidentyfikowanych pracowników korzystających z zatwierdzonego stosunku powyżej 100%	W osobach
Łączna liczba zidentyfikowanych pracowników, którym faktycznie przyznano wynagrodzenie sprawiające, że stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego przekracza 100% za rok obrachunkowy ¹¹	W osobach

¹⁰ Dane powinny być przekazywane przez instytucje na zasadzie indywidualnej.

¹¹ Gwarantowane wynagrodzenie zmienne oraz odprawy, o ile nie zostały uwzględnione w wyliczeniu stosunku zgodnie z wytycznymi dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, nie powinny być brane pod uwagę.

Załącznik VI: Zatwierdzone wyższe stosunki wynagrodzenia zmiennego do stałego – agregacja przez właściwe organy

Państwo członkowskie	<i>Kod ISO</i>
Rok zgromadzonych danych	<i>rrrr</i>
Łączna liczba instytucji z siedzibą prawną w państwie członkowskim (dodatkowe informacje do przedstawienia poniżej) – np. ze statystyk bankowych	<i>Liczba</i>
Zagregowana łączna liczba pracowników wszystkich instytucji w państwie członkowskim	<i>Liczba</i>
Zagregowana łączna liczba zidentyfikowanych pracowników instytucji w państwie członkowskim (o ile jest dostępna, w przeciwnym razie „nd.”)	<i>Liczba</i>
Zagregowana suma bilansowa instytucji w państwie członkowskim	<i>Liczba</i>
Liczba instytucji, których akcjonariusze zatwierdzili wyższy stosunek, które mają siedzibę prawną w państwie członkowskim (dodatkowe informacje do przedstawienia poniżej)	<i>Liczba</i>
W tym: liczba instytucji z siedzibą prawną w państwie członkowskim, które zatwierdziły 200% jako maksymalny stosunek	<i>Liczba</i>
Zagregowana łączna liczba pracowników tych instytucji	<i>Liczba</i>
Zagregowana łączna liczba zidentyfikowanych pracowników tych instytucji	<i>Liczba</i>
Zagregowana suma bilansowa tych instytucji	<i>Liczba</i>
Zagregowana łączna liczba zidentyfikowanych pracowników potencjalnie korzystających z zatwierdzonego stosunku powyżej 100%	<i>Liczba</i>
Zagregowana łączna liczba zidentyfikowanych pracowników, którym faktycznie przyznano wynagrodzenie sprawiające, że stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego przekracza 100% za rok obrotowy	<i>Liczba</i>
Zmiany w stosunku do poprzednio przekazanych danych	
Liczba instytucji, które wprowadziły wyższy stosunek po ostatnim przekazaniu danych do EUNB (ponownych zatwierdzeń nie należy zgłaszać)	<i>Liczba</i>
Liczba instytucji, które zaniechały praktyki wyższych stosunków po ostatnim przekazaniu danych do EUNB	<i>Liczba</i>

Załącznik VII – Kontrole jakości danych

Instytucje i właściwe organy powinny stosować następujące kontrole jakości danych w odniesieniu do tabel o wynagrodzeniach zamieszczonych w rozporządzeniu wykonawczym Komisji (UE) 2021/637¹².

Tabela REM1:

Wiersz	Kontrola jakości danych
1 i 9	Liczby pracowników wykazywane w kolumnach dotyczących organu zarządzającego powinny być liczbami całkowitymi.
2	Wynagrodzenie stałe ogółem powinno być sumą wierszy 3, EU-4a, 5, EU-5x i 7; gdy przekazywane są dane o zidentyfikowanych pracownikach, kwota powinna być większa od zera.
9	Wykazywana liczba pracowników nie powinna być wyższa od liczby pracowników wykazywanej w wierszu 1.
10	Wynagrodzenie zmienne ogółem powinno stanowić sumę wierszy 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x i 15.
10	Wynagrodzenie zmienne ogółem nie powinno być niższe od sumy odpraw i gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego w tabeli REM2, wiersze 2 i 7.
-	Suma odroczonego wynagrodzenia w wierszach 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y i 16 nie powinna być wyższa od wartości w wierszu 10.
-	Stosunek odroczonego wynagrodzenia: suma odroczonego wynagrodzenia w wierszach 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y i 16 powinna być równa lub wyższa od 0,4 wartości w wierszu 10 po odjęciu gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego (tabela REM2, wiersz 3), a także odpraw (tabela REM2, wiersz 10) i kwot wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikom, gdy ma zastosowanie odstępstwo z art. 94 ust. 3 lit. b) (zob. załącznik II).
-	Instytucje powinny pamiętać, że ta uproszczona zasada walidacji służy wyłącznie do celów analiz porównawczych i nie stanowi walidacji zgodności z wymogami dotyczącymi wynagrodzeń w odniesieniu do gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw, tzn. jakkolwiek odliczane są pełne kwoty, to część kwot może podlegać wymogowi wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty.

Ta zasada walidacji nie ma zastosowania do instytucji, w których wszyscy zidentyfikowani pracownicy korzystają z odstępstwa od wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty z art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE.

11 i 12 Wartość w wierszu 12 nie może być wyższa od wartości w wierszu 11.

EU-13a
i EU-14a Wartość w wierszu EU-14a nie może być wyższa od wartości w wierszu EU-13a.

EU-13b
i EU-14b Wartość w wierszu EU-14b nie może być wyższa od wartości w wierszu EU-13b.

EU-14x
i EU-14y Wartość w wierszu EU-14y nie może być wyższa od wartości w wierszu EU-14x.

15 i 16 Wartość w wierszu 16 nie może być wyższa od wartości w wierszu 15.

- Stosunek wynagrodzenia stałego (wiersz 2) do zmiennego (wiersz 10) nie może być wyższy od, odpowiednio, 100% lub 200%, po wyłączeniu wierszy 3 i 10 tabeli REM2 (górną pułap premii).

Wypłata w formie instrumentów: suma wierszy EU-13a, EU-13b i EU-14x powinna być równa lub wyższa od 50% wynagrodzenia zmiennego ogółem (REM2 wiersz 10) po odliczeniu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w których przypadku ma zastosowanie odstępstwo z art. 94 ust. 3 lit. b) (zob. załącznik II), gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego (tabela REM2 wiersz 3) i odpraw (tabela REM2 wiersz 10).

- Instytucje powinny pamiętać, że ta uproszczona zasada walidacji służy wyłącznie do celów analiz porównawczych i nie stanowi walidacji zgodności z wymogami dotyczącymi wynagrodzeń w odniesieniu do gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw, tzn. jakkolwiek odliczane są pełne kwoty, to część kwot może podlegać wymogowi wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów.

Ta zasada walidacji nie ma zastosowania do instytucji, w których wszyscy zidentyfikowani pracownicy korzystają z odstępstwa od wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów z art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE.

¹² Internetowe źródło tekstu jest dostępne pod adresem: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>.

Tabela REM2

Wiersz	Kontrola jakości danych
1,4 i 6	Liczby pracowników wykazywane w kolumnach a i b powinny być liczbami całkowitymi.
1 i 2	Jeżeli wiersz 2 ma wartość dodatnią, to wiersz 1 również musi mieć wartość dodatnią i odwrotnie.
2	Wartość wiersza 3 nie powinna być wyższa od wartości w wierszu 2.
6 i 7	Jeżeli wiersz 7 ma wartość dodatnią, to wiersz 6 również musi mieć wartość dodatnią i odwrotnie.
7	Wartość sumy wierszy 8 i 9 musi być równa wartości w wierszu 7.
10	Wartość wiersza 10 nie może być wyższa od wartości wiersza 8.
11	Wartość wiersza 11 nie może być wyższa od wartości w wierszu 7.

Tabela REM3

Wiersz	Kontrola jakości danych
1	Wartości muszą być równe sumie wartości wierszy 2, 3, 4, 5 i 6 dla każdej kolumny.
7	Wartości muszą być równe sumie wartości wierszy 8, 9, 10, 11 i 12 dla każdej kolumny.
13	Wartości muszą być równe sumie wartości wierszy 14, 15, 16, 17 i 18 dla każdej kolumny.
19	Wartości muszą być równe sumie wartości wierszy 20, 21, 22, 23 i 24 dla każdej kolumny.
25	Wartości muszą być równe sumie wartości wierszy 1, 7, 13 i 19 dla każdej kolumny.
-	Wartość w kolumnie a musi być równa sumie wartości kolumn b i c dla każdego wiersza.

Tabela REM5

Wiersz	Kontrola jakości danych
1	Liczba w kolumnie j musi być równa sumie wiersza 2 kolumna c, wiersza 3 kolumn d-i oraz wiersza 4 kolumn d-i.
2	Kolumna c musi być równa sumie kolumn a i b.
3	Suma liczb w kolumnach d-i musi być równa liczbie w wierszu 1 kolumna c w tabeli REM1.
4	Suma liczb w kolumnach d-i musi być równa liczbie w wierszu 1 kolumna d w tabeli REM1.
5	Wartość w każdej z kolumn od a do i musi być równa sumie wierszy 6 i 7 odnośnej kolumny.
5	Suma kolumn c-i musi być równa sumie kolumn a-d wiersza 17 w tabeli REM1.
6	Wartości w kolumnach a i b muszą być równe odpowiednio wartościom w kolumnach a i b w wierszu 10 w tabeli REM1.
6	Suma kolumn c-i musi być równa sumie kolumn a-d wiersza 10 w tabeli REM1.
7	Wartości w kolumnach a i b muszą być równe odpowiednio wartościom w kolumnach a i b w wierszu 2 w tabeli REM1.
7	Suma kolumn c-i musi być równa sumie kolumn a-d wiersza 2 w tabeli REM1.

