



EBA/GL/2014/08

16/07/2014

Wytyczne

dotyczące przeprowadzania analizy porównawczej wynagrodzeń

Status Wytycznych

Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmieniającego decyzję nr 716/2009/WE oraz uchylającego decyzję Komisji 2009/78/WE („rozporządzenie w sprawie EUNB”). Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia w sprawie EUNB właściwe organy i instytucje finansowe dokładają wszelkich starań, aby zastosować się do wytycznych.

Wytyczne określają stanowisko EUNB w sprawie właściwych praktyk nadzorczych w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego lub sposobu, w jaki należy zastosować prawo unijne w danym obszarze. Zgodnie z powyższym EUNB oczekuje, iż wytyczne będą przestrzegane przez wszystkie właściwe organy i instytucje finansowe, do których są skierowane. Właściwe organy, wobec których wytyczne mają zastosowanie, powinny ich przestrzegać poprzez odpowiednie włączenie ich do swoich praktyk nadzorczych (np. poprzez zmianę swoich ram prawnych lub procesów w zakresie nadzoru), w tym także w przypadku, gdy wytyczne skierowane są głównie do instytucji finansowych.

Wymogi w zakresie sprawozdawczości

Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia w sprawie EUNB każdy właściwy organ ma obowiązek powiadomić Urząd do dnia 16/09/2014 r. o tym, czy stosuje się lub zamierza stosować się do niniejszych wytycznych, a w przypadku, gdy nie stosuje się lub nie zamierza stosować się do wytycznych, musi przekazać Urzędowi stosowne uzasadnienie. W przypadku nieprzekazania Urzędowi powiadomienia w wyznaczonym terminie Urząd przyjmuje, że dany właściwy organ nie stosuje się do wytycznych. Powiadomienia należy przesyłać za pomocą formularza znajdującego się w pkt 5 na adres compliance@eba.europa.eu z dopiskiem „EBA/GL/2014/08”. Powiadomienia powinny składać osoby posiadające odpowiednie uprawnienia do zgłaszania zgodności w imieniu swojego właściwego organu.

Powiadomienia zostaną opublikowane na stronie internetowej EUNB zgodnie z art. 16 ust. 3.

Tytuł I - Temat, zakres i definicje

1. Temat i zakres wytycznych

1.1. Niniejsze wytyczne określają dalsze szczegóły na temat:

(a) informacji przekazywanych EUNB przez właściwe organy w kwestii analizy porównawczej tendencji i praktyk w dziedzinie wynagrodzeń na podstawie art. 75 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE¹;

(b) analizy porównawczej tendencji i praktyk w dziedzinie wynagrodzeń na szczeblu EOG, środków podejmowanych w celu zapewnienia spójności danych zgromadzonych w tym celu oraz zaangażowania proceduralnego właściwych organów w przeprowadzanie analizy porównawczej wynagrodzeń („przeprowadzanie”) na podstawie art. 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.

1.2. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów.

1.3. Terminy zdefiniowane w art. 3 dyrektywy 2013/36/UE lub art. 4 rozporządzenia (UE) nr 575/2013² mają takie samo znaczenie w niniejszych wytycznych.

2. Instytucje podlegające obowiązkowi gromadzenia danych

2.1. Właściwe organy powinny dopilnować, aby analiza porównawcza praktyk w dziedzinie wynagrodzeń obejmowała co najmniej 60% sektora finansowego, na który składają się instytucje kredytowe i firmy inwestycyjne w ich jurysdykcji, wyrażona jako zagregowane łączne aktywa instytucji na koniec roku kalendarzowego.

2.2. Jeżeli właściwe organy nie mogą w racjonalny sposób zapewnić uwzględnienia 60% sektora, na przykład z tego względu, że rynek jest zdominowany przez jednostki zależne instytucji dominujących z EOG znajdujących się w innym państwie członkowskim, a instytucje dominujące z EOG nie mogą być uwzględnione w danych przedkładanych zgodnie z wykazem instytucji przekazanych przez EUNB, właściwe organy mogą alternatywnie przekazać informacje dotyczące nie więcej niż 20 największych indywidualnych instytucji w ich państwach członkowskich.

2.3. Właściwe organy mogą uwzględnić w swojej krajowej ocenie porównawczej dodatkowe instytucje, które organy te uznały za niezbędne do uwzględnienia przy gromadzeniu danych na temat wynagrodzeń.

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338).

² Rozporządzenie (UE) nr 575/2013 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 1).

2.4. Właściwe organy powinny corocznie informować EUNB o instytucjach, które należy uwzględnić w analizie porównawczej EUNB. W tym celu można poinformować EUNB o wszelkich zmianach w porównaniu z poprzednim rokiem. W miarę możliwości należy unikać zmian w próbie instytucji, aby zapewnić stabilność próbki. Właściwe organy powinny przekazywać dane dotyczące wszystkich instytucji wymienionych w wykazie instytucji przygotowanym przez EUNB.

2.5. Właściwe organy, które uwzględniły jednostki zależne w wykazie instytucji, powinny dokonać przeglądu wykazu przekazanego przez EUNB, aby upewnić się, że dane nie są częścią danych skonsolidowanych, które będą gromadzone. Jeżeli jednostka zależna zostanie uwzględniona w zakresie konsolidacji instytucji objętej analizą porównawczą EUNB, właściwy organ powinien zwrócić się do EUNB o usunięcie jednostki zależnej z wykazu instytucji, tak aby dane dotyczące tej jednostki były przekazywane tylko jako część zgromadzonych danych skonsolidowanych.

3. Zakres konsolidacji i gromadzenia danych

3.1. Właściwe organy powinny gromadzić dane na najwyższym poziomie konsolidacji zgodnie z częścią pierwszą, tytuł II, rozdział 2, sekcja 1 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, tj. na poziomie konsolidacji EOG, obejmującym wszystkie jednostki zależne i wszystkie oddziały w ramach grupy, prowadzące działalność w państwie członkowskim lub w państwie trzecim. Zakres gromadzenia danych dotyczących wynagrodzenia powinien być taki sam jak zakres stosowania wymogów dotyczących skonsolidowanych funduszy własnych.

3.2. Właściwe organy odpowiedzialne za nadzór w ujęciu skonsolidowanym na poziomie EOG powinny gromadzić informacje opisane w niniejszych wytycznych od instytucji, które odpowiadają za spełnianie wymogów art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 w ujęciu skonsolidowanym.

Tytuł II – Wymogi dotyczące formatu i częstotliwości przeprowadzania analiz porównawczych wynagrodzeń

4. Informacje, które należy gromadzić, i daty ich przekazywania EUNB

4.1. Właściwe organy pozyskują następujące dane na koniec roku obrachunkowego wyrażone w EUR od instytucji objętych analizą w skali roku do 30 czerwca:

- (a) formularz z załącznika 1 zawierający dane dotyczące wynagrodzenia wszystkich pracowników;
- (b) formularz z załącznika 2 zawierający informacje na temat wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji³ (ustaleni pracownicy);

³ Zob. rozporządzenie (UE) nr 604/2014 (http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_167_R_0003) na podstawie projektu regulacyjnych standardów technicznych EUNB.

(c) formularz z załącznika 3 zawierający informacje o ustalonych pracownikach pobierających wynagrodzenie w kwocie co najmniej 1 mln EUR w danym roku obrachunkowym, jak wskazano w artykule 450 ust. 1 lit. i) rozporządzenia (UE) nr 575/2013.

4.2. Właściwe organy mogą gromadzić dodatkowe dane na potrzeby krajowych analiz porównawczych.

4.3. Właściwe organy powinny przekazywać dane wymagane do przeprowadzenia analizy porównawczej EUNB do 31 sierpnia każdego roku za pośrednictwem systemu przekazywania informacji na potrzeby analiz porównawczych wynagrodzenia EUNB i zgodnie ze specyfikacjami używania systemu przekazywanymi przez EUNB.

5. Rok referencyjny zgromadzonych danych i przeliczenia walutowe

5.1. Dane powinny obejmować stałe i zmienne składniki wynagrodzenia przyznane za wyniki osiągnięte w roku poprzedzającym rok przekazywania informacji.

5.2. Wynagrodzenie wypłacone na podstawie wieloletnich okresów skumulowanych, które nie są odnawiane na podstawie rocznej, tj. kiedy instytucje nie rozpoczynają nowego okresu wieloletniego co roku, powinny być w całości przypisane do roku obrachunkowego, w którym wynagrodzenie zostało przyznane, bez uwzględniania punktu w czasie, w którym zmienne składniki wynagrodzenia zostały rzeczywiście wypłacone. Kwoty te powinny być przekazywane oddzielnie, aby umożliwić dalszą analizę zmiany przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia, i nie powinny być odejmowane od kwoty przekazanych zmiennych składników wynagrodzenia.

5.3. Informacje przekazywane na temat korekt *ex post*, w tym zwrotu i obniżki wypłaconego wynagrodzenia, odnoszą się do zastosowania tych ustaleń do wynagrodzenia już wypłaconego. Kwoty te należy zgłosić oddzielnie⁴ i nie należy ich odejmować od zgłoszonej kwoty zmiennych składników wynagrodzenia.

5.4. Tylko kwoty zmiennych składników wynagrodzenia przyznane w roku osiągnięcia wyniku, które zostały odroczone, ujmuje się jako odroczoną wypłatę. Odroczone zmienne składniki wynagrodzenia za poprzednie okresy, do których nie przysługuje jeszcze uprawnienie, ujmuje się oddzielnie⁵.

5.5. Dane należy przekazywać w postaci danych księgowych z końca roku wyrażonych w euro. Wszystkie kwoty należy ujmować jako pełne kwoty, tj. kwoty niezaokrąglone, w euro (np. 1 234 567 EUR zamiast 1,2 mln EUR). Jeżeli wynagrodzenie jest podawane w walucie innej niż euro, na potrzeby przeliczenia skonsolidowanych danych, które zostaną ujęte, stosuje się kurs wymiany używany przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu w grudniu roku obrachunkowego⁶.

⁴ Kwoty te są ujmovane w pozycji „Całkowita kwota bezpośredniej korekty wyniku *ex post* zastosowanej w roku N w odniesieniu do wcześniej wypłaconego wynagrodzenia”.

⁵ Kwoty te ujmuje się w pozycji „Całkowita kwota pozostałych odroczonej zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych nie w roku N, lecz w poprzednich okresach, zgodnie z art. 450 lit. h) (iii) rozporządzenia (UE) nr 575/2013”.

⁶ EUNB podaje łącznie do informacji na swojej stronie internetowej wraz z niniejszymi wytycznymi; kurs wymiany można również sprawdzić na http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm.

5.6. Jeżeli należy podać liczbę pracowników etatowych, należy wpisać liczbę osób fizycznych niezależnie od liczby godzin roboczych będących podstawą umowy. Jeżeli należy podać liczby wyrażone jako ekwiwalent pełnego czasu pracy, liczba powinna opierać się na wymiarze czasu, w którym pracownik jest zatrudniony w porównaniu z umową w pełnym wymiarze czasu pracy (np. 0,5 należy wpisać w odniesieniu do pracowników pracujących w połowie wymiaru czasu pracy).

5.7. Pracownicy powinni zostać sklasyfikowani w zależności od funkcji i obszarów działalności stanowiących główną część ich działalności. Pełne kwoty wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w ramach grupy lub instytucji należy ująć w pozycji odpowiadającej tej funkcji lub temu obszarowi działalności.

6. Jakość danych

6.1. Właściwe organy powinny sprawdzać kompletność i wiarygodność danych przekazanych przez każdą instytucję objętą analizą.

6.2. Aby zapewnić wysoką jakość danych, właściwe organy powinny przeprowadzić dodatkowe specjalne kontrole jakości danych, jeżeli jest to wymagane przez EUNB.

Tytuł III – Postanowienia tymczasowe i wdrożenie

7. Uchylenie

Wytyczne EUNB dotyczące przeprowadzania analizy porównawczej wynagrodzeń (EBA/GL/2012/04), opublikowane w dniu 27 lipca 2012 r., uchyla się ze skutkiem natychmiastowym.

8. Przepisy przejściowe

8.1. Właściwe organy powinny zgromadzić od instytucji dane dotyczące wynagrodzeń przyznanych w związku z wynikami osiągniętymi za 2013 r. do dnia, który zapewnia możliwość przedłożenia tych danych do EUNB do dnia 30 listopada 2014 r.

8.2. W przypadku danych dotyczących wynagrodzeń przyznawanych w związku z wynikami osiągniętymi za 2013 r., za „pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji” uznaje się pracowników określonych w załączniku V sekcja 11 pkt 23 do dyrektywy 2006/49 zmienionej dyrektywą 2010/76/UE.

8.3. Jeżeli danych, które należy przekazać za rok 2013, nie można przypisać do funkcji i obszarów działalności wyszczególnionych w niniejszych wytycznych, instytucje mogą przedstawić sprawozdanie za 2013 r. za pomocą formularzy załączonych do niniejszych wytycznych, zawierających zagregowane dane dotyczące funkcji organu zarządzającego w ramach funkcji zarządczej oraz organu zarządzającego w ramach funkcji nadzorczej, funkcji korporacyjnych i niezależnych funkcji kontrolnych w kategorii „Inne”.

9. Data rozpoczęcia stosowania

Właściwe organy powinny wdrożyć niniejsze wytyczne poprzez ich włączenie do swoich procedur nadzoru do 31 października 2014. Po tej dacie właściwe organy powinny zadbać o skuteczne ich stosowanie przez instytucje.

Załącznik 1 – Informacje na temat wynagrodzenia wszystkich pracowników

Nazwa instytucji/grupy:								
Rok osiągnięcia wyników, za które przyznano wynagrodzenie (rok N):								
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego ¹	Funkcja zarządzająca organu zarządzającego ²	Bankowość inwestycyjna ³	Bankowość detaliczna ⁴	Zarządzanie portfelem ⁵	Funkcje korporacyjne ⁶	Niezależne funkcje kontroli ⁷	Inne ⁸
Liczba członków	#	#						

¹ Członkowie organu zarządzającego w ramach funkcji nadzorczej; pozycja ta obejmuje dyrektorów innych niż dyrektorzy wykonawczy dowolnego zarządu objętego konsolidacją zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 8 dyrektywy 2013/36/UE. Członkowie powinni być przypisywani do tej kategorii z uwzględnieniem pkt 5.7 tych wytycznych. Honorarium za obecność należy ująć jako wynagrodzenie.

² Członkowie organu zarządzającego w ramach funkcji zarządzającej zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 7 dyrektywy 2013/36/UE, którzy pełnią funkcje wykonawcze w organie zarządzającym; funkcja ta obejmuje dyrektorów wykonawczych każdego zarządu objętego konsolidacją.

³ Obejmuje usługi w zakresie doradztwa dotyczącego finansowania firm, inwestycje private equity, rynki finansowe, obrót i sprzedaż.

⁴ Obejmuje całość działalności kredytowej (dla osób fizycznych i przedsiębiorstw).

⁵ Obejmuje zarządzanie portfelem, zarządzanie UCITS oraz inne formy zarządzania aktywami.

⁶ Wszystkie funkcje, które obejmują odpowiedzialność za całą instytucję na poziomie skonsolidowanym oraz z jednostki zależne z takimi funkcjami na poziomie indywidualnym, np. zasoby ludzkie, IT.

⁷ Pracownicy pełniący funkcje z zakresu niezależnego zarządzania ryzykiem, zgodności i audytu wewnętrznego zgodnie z opisem w wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego. Tego rodzaju wymogi w zakresie sprawozdawczości mają zastosowanie do tych funkcji na poziomie skonsolidowanymi, a w przypadku jednostek zależnych z takimi funkcjami – na poziomie indywidualnym.

⁸ Pracownicy, których nie można przypisać do jednego z innych obszarów działalności.

(pracowników etatowych)								
Łączna liczba pracowników w ekwiwalencie pełnego czasu pracy⁹			#	#	#	#	#	#
Zysk netto ogółem w roku N (w EUR)¹⁰	Łączna kwota netto (np. 123 456 789,00)							
Całkowite wynagrodzenie (w EUR)¹¹								
Z czego zmienne składniki zamówienia (w EUR) ¹²								

⁹ Liczbę pracowników należy podać w przeliczeniu na ekwiwalenty pełnego czasu pracy na koniec roku.

¹⁰ Zysk netto należy podać na podstawie danych z systemu księgowego wykorzystywanego do celów sprawozdawczości regulacyjnej. W przypadku grup jest to zysk (lub strata) na podstawie kont skonsolidowanych.

¹¹ Całkowite wynagrodzenie obejmuje stałe i zmienne składniki wynagrodzenia. Wynagrodzenia należy podać w kwocie brutto z uwzględnieniem wszystkich kosztów ponoszonych przez instytucje z wyjątkiem obowiązkowych składek instytucji na ubezpieczenie społeczne i w ramach podobnych systemów.

¹² Zmienne składniki wynagrodzenia obejmują dodatkowe płatności lub świadczenia w zależności od wyników lub, w wyjątkowych okolicznościach, inne elementy umowne, lecz nie te, które stanowią część zwykłego pakietu pracowniczego (takie jak opieka medyczna, placówki opieki nad dziećmi lub proporcjonalne regularne składki emerytalne). Należy uwzględnić świadczenia pieniężne i inne niż pieniężne. Należy podać kwoty brutto, bez potrąceń w wyniku zastosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzenia.

Załącznik 2 – Informacje o wynagrodzeniu ustalonych pracowników

Nazwa instytucji/grupy:								
Rok osiągnięcia wyników, za które przyznano wynagrodzenie (rok N):								
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego¹	Funkcja zarządzająca organu zarządzającego²	Bankowość inwestycyjna³	Bankowość detaliczna⁴	Zarządzanie portfelem⁵	Funkcje korporacyjne⁶	Niezależne funkcje kontroli⁷	Inne⁸
Członkowie (pracownicy etatowi⁹)	#	#						

¹ Członkowie organu zarządzającego w ramach funkcji nadzorczej; pozycja ta obejmuje dyrektorów innych niż dyrektorzy wykonawczy dowolnego zarządu objętego konsolidacją zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 8 dyrektywy 2013/36/UE. Członkowie powinni być przypisywani do tej kategorii z uwzględnieniem pkt 5.7 tych wytycznych. Honorarium za obecność należy ująć jako wynagrodzenie.

² Członkowie organu zarządzającego w ramach funkcji zarządzającej zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 7 dyrektywy 2013/36/UE, którzy pełnią funkcje wykonawcze w organie zarządzającym; funkcja ta obejmuje dyrektorów wykonawczych każdego zarządu objętego konsolidacją.

³ Obejmuje usługi w zakresie doradztwa dotyczącego finansowania firm, inwestycje private equity, rynki finansowe, obrót i sprzedaż.

⁴ Obejmuje całość działalności kredytowej (dla osób fizycznych i przedsiębiorstw).

⁵ Obejmuje zarządzanie portfelem, zarządzanie UCITS oraz inne formy zarządzania aktywami.

⁶ Wszystkie funkcje, które obejmują odpowiedzialność za całą instytucję na poziomie skonsolidowanym oraz z jednostki zależne z takimi funkcjami na poziomie indywidualnym, np. zasoby ludzkie, IT.

⁷ Pracownicy pełniący funkcje z zakresu niezależnego zarządzania ryzykiem, zgodności i audytu wewnętrznego zgodnie z opisem w wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego. Tego rodzaju wymogi w zakresie sprawozdawczości mają zastosowanie do tych funkcji na poziomie skonsolidowanym, a w przypadku jednostek zależnych z takimi funkcjami – na poziomie indywidualnym.

⁸ Pracownicy, których nie można przypisać do jednego z innych obszarów działalności.

⁹ Liczba osób fizycznych według danych na koniec roku.

Liczba ustalonych pracowników w ekwiwalencie pełnego czasu pracy¹⁰			#	#	#	#	#	#
Liczba ustalonych pracowników na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla¹¹			#	#	#	#	#	#
Całkowite wynagrodzenie stałe (w EUR)¹²								
Z czego stałe składniki wynagrodzenia w gotówce								
Z czego stałe składniki wynagrodzenia w akcjach i instrumentach związanych z akcjami								
Z czego stałe składniki wynagrodzenia w								

¹⁰ Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji zgodnie z art. 92 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE (ustaleni pracownicy) według danych na koniec roku.

¹¹ Kadra kierownicza wyższego szczebla zgodnie z definicją w art. 3 ust. 1 pkt 9 dyrektywy 2013/36/UE według danych na koniec roku.

¹² Stałe elementy wynagrodzenia obejmują płatności, proporcjonalne regularne (nieuznaniowe) składki emerytalne lub świadczenia (jeżeli nie są powiązane z kryteriami dotyczącymi wyników).

innych rodzajach instrumentów								
Całkowite wynagrodzenie zmienne (w EUR)¹³								
Z czego zmienne składniki wynagrodzenia w gotówce								
Z czego zmienne składniki wynagrodzenia w akcjach i instrumentach związanych z akcjami								
Z czego zmienne składniki wynagrodzenia w innych rodzajach instrumentów ¹⁴								
Całkowita kwota zmiennych składników wynagrodzenia								

¹³ Zmienne składniki wynagrodzenia obejmują dodatkowe płatności lub świadczenia w zależności od wyników lub, w wyjątkowych okolicznościach, inne elementy umowne, lecz nie te, które stanowią część zwykłego pakietu pracowniczego (takie jak opieka medyczna, placówki opieki nad dziećmi lub proporcjonalne regularne składki emerytalne). Należy uwzględnić świadczenia pieniężne i inne niż pieniężne. Należy podać kwoty brutto, bez potrąceń w wyniku zastosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzenia w kategoriach całkowitego wynagrodzenia zmiennego, wynagrodzenia zmiennego w gotówce, wynagrodzenia zmiennego w akcjach i instrumentach związanych z akcjami oraz wynagrodzenia zmiennego w innych rodzajach instrumentów.

¹⁴ Gotówka lub instrumenty zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. I) dyrektywy 2013/36/UE.

wypłaconych w roku B, które zostały odroczone (w EUR)¹⁵								
Z czego odroczone zmienne składniki wynagrodzenia w gotówce w roku N								
Z czego odroczone zmienne składniki wynagrodzenia w akcjach i instrumentach związanych z akcjami w roku N								
Z czego odroczone zmienne składniki wynagrodzenia w innych rodzajach instrumentów w roku N ¹⁶								
Dodatkowe informacje dotyczące kwoty całkowitego wynagrodzenia zmiennego								
Artykuł 450 lit. h) (iii) rozporządzenia w sprawie wymogów								

¹⁵ Odroczone wynagrodzenie zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. m) dyrektywy 2013/36/UE. Należy podać kwoty brutto, bez potrąceń w wyniku zastosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do odroczonego składników wynagrodzenia w kategoriach całkowitego odroczonego wynagrodzenia zmiennego, odroczonego wynagrodzenia zmiennego w gotówce, odroczonego wynagrodzenia zmiennego w akcjach i instrumentach związanych z akcjami oraz odroczonego wynagrodzenia zmiennego w innych rodzajach instrumentów.

¹⁶ Instrumenty określone w art. 94 ust. 1 lit. l) (ii) dyrektywy 2013/36/WE.

kapitałowych – całkowita kwota pozostałych odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych w poprzednich okresach, lecz nie w roku N (w EUR)¹⁷								
Całkowita kwota bezpośredniej korekty wyniku <i>ex post</i>¹⁸ zastosowanej w roku N w odniesieniu do wcześniej wypłaconego wynagrodzenia (w EUR)								
Liczba beneficjentów gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia								

¹⁷ Pozycja ta obejmuje odroczone zmienne składniki wynagrodzenia, które zostały przyznane w poprzednich okresach i do których nie przysługuje jeszcze uprawnienie. Należy podać kwoty brutto, bez potrąceń w wyniku zastosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia.

¹⁸ Bezpośrednia korekta wyniku *ex post* zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. n) dyrektywy 2013/36/UE.

(nowe płatności z tytułu podjęcia pracy)¹⁹								
Całkowita kwota gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia (nowe płatności z tytułu podjęcia pracy) (w EUR)								
Liczba osób otrzymujących odprawę	#	#	#	#	#	#	#	#
Kwota odpraw wypłaconych w roku N ogółem (w EUR)								
Artykuł 450 lit. h) (v) – Najwyższa wypłata odprawy dla pojedynczej osoby (w EUR)								
Liczba beneficjentów składek na uznaniowe systemy emerytalne w roku N	#	#	#	#	#	#	#	#

¹⁹ Gwarantowane zmienne wynagrodzenie zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2013/36/UE.

<p>Całkowita kwota składek na uznaniowe systemy emerytalne (w EUR) w roku N²⁰</p>								
<p>Całkowita kwota zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych za okresy wieloletnie w ramach programów, które nie są odnawiane rocznie (w EUR)</p>								

²⁰ Zgodnie z art. 3 pkt 53 dyrektywy 2013/36/UE.

Załącznik 3 – Informacje na temat ustalonych pracowników zarabiających co najmniej 1 mln EUR w roku obrachunkowym

Sprawozdawczość na podstawie art. 450 ust. 1 lit. i) rozporządzenia (UE) nr 575/2013

Całkowite wynagrodzenie; przedział płacowy (w EUR)	Liczba ustalonych pracowników (pracowników etatowych)¹
1 000 000 do < 1 500 000	#
1 500 000 do < 2 000 000	#
2 000 000 do < 2 500 000	#
2 500 000 do < 3 000 000	#
3 000 000 do < 3 500 000	#
3 500 000 do < 4 000 000	#
4 000 000 do < 4 500 000	#
4 500 000 do < 5 000 000	#
5 000 000 do < 6 000 000	#
6 000 000 do < 7 000 000	#
7 000 000 do < 8 000 000	#
8 000 000 do < 9 000 000	#
9 000 000 do < 10 000 000	#
Można rozszerzyć, jeżeli potrzebne są dalsze przedziały płacowe.	#

¹ Liczba osób fizycznych w kategorii „Ustaleni pracownicy zarabiający nie mniej niż 1 mln EUR w roku obrachunkowym”.

