

EBA/GL/2022/07

---

30.06.2022 r.

---

## Wytyczne

---

dotyczące analiz porównawczych praktyk  
w dziedzinie wynagrodzeń oraz  
zróżnicowania wynagrodzenia ze  
względu na płeć na podstawie dyrektywy  
(UE) 2019/2034

# Obowiązki w zakresie zgodności z przepisami i sprawozdawczości

---

## Status niniejszych wytycznych

1. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010<sup>1</sup>. 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 finansowych.

## Obowiązki sprawozdawcze

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy muszą do dnia 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/2022/07”. 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.

---

<sup>1</sup> 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. 34 dyrektywy (UE) 2019/2034, informacje, które wybrane firmy inwestycyjne mają przekazywać właściwym organom do celów dokonywania analiz porównawczych tendencji i praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, w tym informacje ujawniane zgodnie z art. 51 akapit pierwszy lit. c) i d) rozporządzenia (UE) nr 2019/2033 („dane o wynagrodzeniach”) oraz informacje, które należy przekazywać w celu dokonywania analiz porównawczych zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płęć („dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płęć”).
6. W niniejszych wytycznych wyszczególniono, w jaki sposób właściwe organy będą gromadzić od firm inwestycyjnych dane o wynagrodzeniach i zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płęć (zwane łącznie „danymi do analiz porównawczych”) oraz w jaki sposób będą później przekazywać dane do analiz porównawczych do EUNB.

## Zakres stosowania

7. Bez uszczerbku dla pkt 8, dane do analiz porównawczych powinny być gromadzone i przekazywane do EUNB na poziomie indywidualnym.
8. Gdy zastosowanie ma art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2034, dane o wynagrodzeniach powinny być gromadzone i przekazywane do EUNB wyłącznie na poziomie skonsolidowanym w nim określonym.

## Adresaci

9. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów zdefiniowanych w art. 4 pkt 2 (i ppkt (viii)) rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz do instytucji finansowych zdefiniowanych w art. 4 pkt 1 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, które są firmami inwestycyjnymi zdefiniowanymi w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE i z zastrzeżeniem art. 25 i art. 34 dyrektywy (UE) 2019/2034 („firm inwestycyjnych”).

## Definicje

10. O ile nie określono inaczej, pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie (UE) 2019/2034 i rozporządzeniu (UE) 2019/2033 oraz wytycznych EUNB w sprawie rozsądnej polityki wynagrodzeń zgodnej z dyrektywą (UE) 2019/2034 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 obrotowy kończący się w roku 2022, z wyłączeniem danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć, powinny zostać przekazane przez firmy inwestycyjne do właściwych organów do 31 sierpnia 2023 r., a przez właściwe organy do EUNB do 31 października 2023 r. Pierwsza analiza porównawcza dotycząca zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć powinna dotyczyć roku obrotowego 2023.

# Wytyczne dotyczące analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń oraz zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na podstawie dyrektywy (UE) 2019/2034

---

## 1. Zakres firm inwestycyjnych podlegających gromadzeniu danych o wynagrodzeniach

13. Właściwe organy powinny gromadzić i przekazywać do EUNB dane o wynagrodzeniach co najmniej trzech największych firm inwestycyjnych pod względem wolumenu aktywów w swoim państwie członkowskim, zapewniając w miarę możliwości uwzględnienie co najmniej 50% łącznego wolumenu aktywów wszystkich firm inwestycyjnych w tym państwie członkowskim. Dane te nie powinny uwzględniać firm inwestycyjnych, które są jednostkami zależnymi firm inwestycyjnych, dla których dane będą gromadzone na poziomie skonsolidowanym.

## 2. Zakres firm inwestycyjnych podlegających gromadzeniu danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć

14. Właściwe organy powinny gromadzić i przekazywać do EUNB dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć na zasadzie indywidualnej od firm inwestycyjnych, od których gromadzą dane o wynagrodzeniach, tzn. od firm inwestycyjnych odpowiedzialnych za konsolidację danych na podstawie art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033 lub indywidualnych firm inwestycyjnych uwzględnianych w próbcie do celów analizy porównawczej wynagrodzeń, które podlegają art. 30 i 32 dyrektywy (UE) 2019/2034.
15. Właściwe organy powinny gromadzić na poziomie indywidualnym dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć od firm inwestycyjnych mających co najmniej 50 pracowników, z wyłączeniem członków organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą. Przy stosowaniu niniejszego punktu właściwe organy powinny starać się zgromadzić dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć od co najmniej pięciu firm inwestycyjnych, do których mają zastosowanie art. 32 ust. 1 lit. j) i l) oraz art. 32 ust. 3 akapit trzeci dyrektywy (UE) 2019/2034, a także od co najmniej pięciu firm inwestycyjnych, do których te postanowienia nie mają zastosowania zgodnie z odstępstwem w art. 32 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy.

## 3. Przekazywanie danych do właściwych organów przez firmy inwestycyjne

16. Aby umożliwić właściwym organom gromadzenie i przekazywanie do EUNB danych o wynagrodzeniach zgodnie z niniejszymi wytycznymi, firmy inwestycyjne, o których mowa w sekcji

1, powinny, do 15 czerwca każdego roku kalendarzowego, przekazywać do właściwych organów następujące informacje:

- a. informacje o wynagrodzeniu wszystkich pracowników określone w załączniku I;
- b. dodatkowe informacje o wynagrodzeniu zidentyfikowanych pracowników zgodnie z załącznikami II i III;
- c. informacje o odstępstwach określone w załączniku IV.

17. Aby umożliwić właściwym organom gromadzenie i przekazywanie do EUNB danych o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć zgodnie z niniejszymi wytycznymi, firmy inwestycyjne, o których mowa w sekcji 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 V.

## 4. Przekazywanie danych do analiz porównawczych przez właściwe organy do EUNB

### 4.1. Przygotowanie danych przekazywanych do EUNB przez właściwe organy

18. Właściwe organy powinny informować EUNB do 31 marca roku kalendarzowego następującego po roku, za który mają zostać zgromadzone dane, o wykazie firm inwestycyjnych, które należy uwzględnić w:

- a. analizie porównawczej wynagrodzeń oraz
- b. analizie porównawczej zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

19. W miarę możliwości należy unikać zmian w próbie firm inwestycyjnych, aby zapewnić jej stabilność oraz aby można było rozpoznawać zmiany w praktykach firm inwestycyjnych. Do celów pkt 18 właściwe organy powinny informować EUNB o wszelkich zmianach w porównaniu z poprzednim gromadzeniem danych, w tym pod względem zmian nazw firm inwestycyjnych lub ich identyfikatora podmiotu prawnego. Właściwe organy powinny terminowo informować firmy inwestycyjne wybrane do udziału w gromadzeniu danych.

20. Właściwe organy powinny, po uzyskaniu informacji z EUNB, usunąć z wykazu firm inwestycyjnych wybranych do analizy porównawczej wynagrodzeń firmy inwestycyjne, które są jednostkami zależnymi unijnych jednostek dominujących z siedzibą w innym państwie członkowskim, dla których odpowiednie dane zostaną przekazane do EUNB przez inny właściwy organ na wyższym poziomie konsolidacji.

## 4.2. Przekazywanie danych do EUNB

21. Właściwe organy powinny przekazywać dane do analiz porównawczych, 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.

## 5. Ogólne specyfikacje przekazywania wszystkich danych do analiz porównawczych

22. Przy przekazywaniu danych do analiz porównawczych zgodnie z sekcjami 3 i 4 firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny stosować ogólne specyfikacje i specyfikacje dotyczące jakości danych określone w niniejszej sekcji oraz w sekcji 9, a także dodatkowe specyfikacje określone w sekcjach 6, 7 i 8.
23. Dane do analiz porównawczych należy przekazywać, wykorzystując dane według stanu na koniec roku obrachunkowego wyrażone w euro. 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 raportowaniu<sup>2</sup>.
24. Kwoty należy podawać w pełnej wysokości w euro, tzn. nie zaokrąślać ich (np. należy podać 1 234 567 EUR, a nie 1,2 mln EUR).
25. 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 zostaną przekazane w roku 20yy+1. Przypisywanie kwot do stałej i zmiennej części wynagrodzenia powinno odbywać się zgodnie z sekcją 7 wytycznych EUNB dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE.

## 6. Dodatkowe specyfikacje dla danych o wynagrodzeniach

26. 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).
  - a. 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

---

<sup>2</sup> 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/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

liczbie pracowników w ciągu roku, biorąc pod uwagę łączne kwoty wynagrodzeń przyznanych za dany rok.

- b. 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).

27. Do celów załączników II i III zidentyfikowani pracownicy to pracownicy wyszczególnieni w pkt a), jeżeli firmy inwestycyjne przekazują dane na zasadzie indywidualnej, a w pkt b), jeżeli firmy inwestycyjne przekazują dane na zasadzie skonsolidowanej zgodnie z art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033, zgodnie z którym członkowie organu zarządzającego jednostek zależnych są wykazywani w ramach odnośnych obszarów działalności, a nie w ramach funkcji „organ zarządzający”.

- a. Zidentyfikowani pracownicy to pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza na zasadzie indywidualnej.

- b. Na „zidentyfikowanych pracowników” składają się:

- i. zidentyfikowani pracownicy w firmach inwestycyjnych, które są objęte ostrożnościowym zakresem konsolidacji i same podlegają postanowieniom dotyczącym wynagrodzeń wynikającym z art. 30 i 32 dyrektywy (UE) 2019/2034, niezależnie od tego, czy są oni zidentyfikowani na poziomie indywidualnym, czy skonsolidowanym, oraz
- ii. zidentyfikowani pracownicy w innych podmiotach, do których art. 30 i 32 dyrektywy (UE) 2019/2034 mają zastosowanie wyłącznie na zasadzie skonsolidowanej, w odniesieniu do pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza na zasadzie skonsolidowanej.

28. O ile załączniki do niniejszych wytycznych nie stanowią inaczej, informacje o wynagrodzeniach przyznanych za rok obrachunkowy powinny obejmować stałe i zmienne wynagrodzenie brutto przyznane za dany rok, tzn. rok obrachunkowy poprzedzający rok przekazania informacji.

29. Przypisywanie przekazywanych kwot do stałej i zmiennej części wynagrodzenia powinno się odbywać zgodnie z sekcją 7 wytycznych EUNB w sprawie rozsądnej polityki wynagrodzeń zgodnej z dyrektywą (UE) 2019/2034<sup>3</sup>.

30. Podlegające opodatkowaniu niepieniężne pozycje wynagrodzeń powinny być ujmowane w kwocie swojej równowartości pieniężnej jako „inne formy” wynagrodzenia.

---

<sup>3</sup> Wytyczne są opublikowane pod adresem: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>.



31. W pozycji „W tym: odroczone” w załączniku II powinny być wykazywane wyłącznie kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznane za rok obrachunkowy podlegający raportowaniu, które zostały odroczone. Odroczone wynagrodzenie zmienne za poprzednie okresy powinno być przekazywane w ramach dodatkowych informacji w załączniku II.
32. Odprawy, gwarantowane wynagrodzenie zmienne oraz uznaniowe świadczenia emerytalne powinny być ujmowane w kwocie wynagrodzenia zmiennego ogółem w załączniku II oraz w odpowiedniej podkategorii. Kwoty te powinny być również dodawane do konkretnych wierszy w sekcji dodatkowych informacji w załączniku II.
33. Jeżeli pracownik należący do zidentyfikowanych pracowników odszedł z firmy inwestycyjnej przed końcem roku obrachunkowego, dane dotyczące wynagrodzenia przyznanego za ten rok obrachunkowy, w tym odpraw i wszelkich innych form 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 firmie inwestycyjnej 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.
34. Do celów tabel w załączniku I i załączniku III 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 firmy inwestycyjnej.
35. Przy przypisywaniu pracowników do obszarów działalności i kategorii pracowników firmy inwestycyjne 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. Firmy inwestycyjne powinny przypisywać członków organów zarządzających jednostek zależnych w załączniku II do kategorii „pozostali zidentyfikowani pracownicy”, a w załącznikach I i III do odpowiednich obszarów działalności.
  - 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). Firmy inwestycyjne powinny przypisywać członków organów zarządzających jednostek zależnych w załączniku II do kategorii „pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla”, a w załącznikach I i III do odpowiednich obszarów działalności.
  - c. „Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla” to pracownicy zdefiniowani w art. 3 ust. 1 pkt 27 dyrektywy (UE) 2019/2034 poza członkami organu zarządzającego na najwyższym konsolidowanym poziomie.

- d. Pracownicy niebędący ani „pozostałymi członkami kadry kierowniczej wyższego szczebla”, ani członkami organu zarządzającego powinni być wykazywani w kategorii „pozostali zidentyfikowani pracownicy”.
  - e. „Zawieranie transakcji na własny rachunek, gwarantowanie emisji oraz subemisja instrumentów” powinno obejmować usługi i działalność z punktów 3, 6 i 7 załącznika I sekcja A do dyrektywy 2014/65/UE<sup>4</sup>.
  - f. „Doradztwo inwestycyjne i wykonywanie zleceń” powinno obejmować usługi i działalność z punktów 1, 2 i 5 załącznika I sekcja A dyrektywy 2014/65/UE.
  - g. „Zarządzanie portfelem” powinno obejmować usługi i działalność z pkt 4 załącznika I sekcja A dyrektywy 2014/65/UE oraz pracowników, którzy zarządzają aktywami w jednostkach zależnych, które są przedsiębiorstwami zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) lub zarządzającymi alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (AIFM), które podlegają zastosowaniu art. 30 i 32 dyrektywy 2019/2034 na zasadzie skonsolidowanej.
  - h. „Prowadzenie MTF/OTF” powinno obejmować usługi i działalność z punktów 8 i 9 załącznika I sekcja A dyrektywy 2014/65/UE.
  - i. „Niezależne funkcje kontrolne” powinny obejmować wyłącznie pracowników aktywnych w niezależnych komórkach: ds. zarządzania ryzykiem, ds. nadzoru zgodności z przepisami oraz ds. audytu wewnętrznego, opisanych w wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego<sup>5</sup>.
  - j. „Wszyscy inni pracownicy” powinni obejmować pracowników nieobjętych pkt a)–i).
36. Wynagrodzenie zmienne przyznawane na podstawie wieloletnich okresów naliczania wynagrodzenia, które nie są odnawiane corocznie, tzn. w przypadku którego firmy inwestycyjne nie rozpoczynają co roku nowego wieloletniego okresu naliczania, powinno być w całości przypisywane, do celów załącznika II, do wynagrodzenia zmiennego ogółem roku obrachunkowego, w którym zostało przyznane, 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.
37. Firmy inwestycyjne nieobjęte art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy (UE) 2019/2034 powinny przekazać w załączniku II wynagrodzenie stałe i zmienne zidentyfikowanych pracowników, do których ma zastosowanie odstępstwo z art. 32 ust. 4 lit. b) tej dyrektywy.

---

<sup>4</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE.

<sup>5</sup> Wytyczne EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego zgodnie z dyrektywą (UE) 2019/2024, sekcja 15.

## 7. Dodatkowe specyfikacje dla przekazywania informacji o odstępstwach w załączniku IV

38. Firmy inwestycyjne powinny określić w załączniku IV, czy podlegają odstępstwom z art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034 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.
39. Odstępstwa z art. 32 ust. 4 dyrektywy 2013/36/UE należy uznawać za stosowane, gdy firma inwestycyjna podlegająca odstępstwu zdecyduje się nie stosować minimalnych wymogów dotyczących części do odroczenia lub wypłaty w formie instrumentów zgodnie z art. 32 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).

## 8. Dodatkowe specyfikacje dla przekazywania informacji o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć w załączniku V

40. Firmy inwestycyjne uczestniczące w analizie porównawczej zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć na swojej zasadzie indywidualnej, biorąc pod uwagę wszystkich swoich pracowników, w tym pracowników pracujących w oddziałach w tym samym państwie członkowskim, którzy są aktywni przede wszystkim w państwie członkowskim, w którym firma inwestycyjna ma siedzibę. Pracownicy znajdujący się głównie w oddziałach w innym państwie członkowskim lub w państwie trzecim nie powinni być uwzględniani w wyliczeniu.
41. Firmy inwestycyjne 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 firmy inwestycyjnej 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 pełniącego funkcję nadzorczą nie powinni być uwzględniani w wyliczeniu, chyba że są przedstawicielami pracowników.
  - f. członkowie organu zarządzającego pełniącego 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.
42. Różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć należy wyliczać jako różnicę między przeciętnym wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet wyrażoną jako procent przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Firmy inwestycyjne powinny wykorzystywać do wyliczeń roczne wynagrodzenie brutto pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Zgodnie z wytycznymi EUNB w sprawie rozsądnej polityki wynagrodzeń przy wyliczaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć firmy inwestycyjne 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.
43. Dla każdego pracownika, który powinien zostać uwzględniony w wyliczeniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć zgodnie z pkt 40, firmy inwestycyjne 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.
  - 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. Firmy inwestycyjne 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).

44. Firmy inwestycyjne 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. Firmy inwestycyjne powinny, zgodnie z przepisami krajowymi i RODO, dokładać wszelkich uzasadnionych starań, aby ustalać płeć swoich pracowników. Firmy inwestycyjne mogą pomijać pracowników, których płci nie można ustalić.
45. Firmy inwestycyjne zatrudniające 250 lub więcej pracowników powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć dla każdego kwartylu ich łącznego wynagrodzenia i ogółem. Firmy inwestycyjne zatrudniające mniej niż 250 pracowników powinny przekazywać dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć wyłącznie na podstawie ogólnych danych liczbowych dla wszystkich pracowników. Firmy inwestycyjne zatrudniające 250 lub więcej zidentyfikowanych pracowników powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć dla każdego kwartylu ich łącznego wynagrodzenia i ogółem. Firmy inwestycyjne 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.
46. Firmy inwestycyjne powinny wyliczać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w kategoriach reprezentacji każdej płci jako procentu pracowników płci męskiej i żeńskiej na podstawie, odpowiednio, liczby wszystkich pracowników i wszystkich zidentyfikowanych pracowników – gdy ma to zastosowanie zgodnie z pkt 45, w podziale na kwartyle – 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.
47. 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 mężczyzn<sup>6</sup>.
48. Firmy inwestycyjne powinny postępować zgodnie z następującymi instrukcjami przy sporządzaniu wyliczenia:

---

<sup>6</sup> Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w procentach =  $(\text{przeciętne wynagrodzenie mężczyzn} - \text{przeciętne wynagrodzenie kobiet}) * 100 / \text{przeciętne wynagrodzenie mężczyzn}$ .

- 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.
  - c. Utworzona lista pracowników powinna zostać, gdy ma to zastosowanie zgodnie z pkt 45, 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 45, dla poszczególnych kwartyli.
49. Wszystkie dane liczbowe powinny być wyrażone jako wartości procentowe z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku (np. „17,23%” lub „- 17,23%” w przypadku wartości ujemnej). Jeżeli nie można wyliczyć zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć dla którejś kategorii, ponieważ pracownikami są same kobiety, odnośnemu punktowi danych w załączniku V należy przypisać wartość „nd.”, a jeżeli pracownikami są sami mężczyźni, wynik powinien wynosić „100,00%”.

## 9. Jakość danych

50. Firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny sprawdzać kompletność i wiarygodność przekazywanych danych do analiz porównawczych, przy uwzględnieniu specyfikacji w załączniku VI, przed ich przekazaniem, odpowiednio, do właściwego organu oraz do EUNB.
51. W przypadku silnych wahań danych do analiz porównawczych w czasie firma inwestycyjna i właściwe organy powinny być w stanie udzielić wyjaśnień.
52. Firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny się upewniać, czy suma pozycji składowych wynagrodzenia zmiennego i stałego jest równa kwotom łącznym.
53. Przy sprawdzaniu wiarygodności danych do analiz porównawczych właściwe organy powinny brać pod uwagę wielkość firmy inwestycyjnej i liczbę jej pracowników oraz typowe poziomy wynagrodzeń. Wykryte niewiarygodne dane powinny zostać sprawdzone i skorygowane przed przekazaniem.
54. Jeżeli dane do analiz porównawczych wydają się niewiarygodne, lecz w rzeczywistości są poprawne, właściwe organy powinny poinformować EUNB o przyczynach takiego stanu rzeczy.
55. 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.

56. Właściwe organy powinny w razie potrzeby jak najszybciej dostarczyć poprawione dane lub wyjaśnienia dotyczące wszelkich niewiarygodnych danych. Właściwe organy powinny ściśle współpracować z EUNB, by do dnia 30 września roku przekazania danych zbiór danych do analizy był stabilny i dobrej jakości.
57. Przekazując EUNB dane do analiz porównawczych zgodnie z niniejszymi wytycznymi, właściwe organy powinny przestrzegać również decyzji EUNB EBA/DC/335 z dnia 5 czerwca 2020 r. w sprawie Europejskiej Scentralizowanej Infrastruktury Danych Nadzorczych EUCLID („decyzji o EUCLID”)<sup>7</sup> z późniejszymi zmianami oraz przekazywać firmom inwestycyjnym wszelkie specyfikacje techniczne niezbędne do przekazywania danych do analiz porównawczych zgodnie z tą decyzją.

---

<sup>7</sup> [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf)

## Załącznik I – Informacje ogólne oraz informacje o wynagrodzeniu wszystkich pracowników w firmach inwestycyjnych

<b>Nazwa firmy inwestycyjnej</b>					Nazwa			
Maksymalny stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego dla zidentyfikowanych pracowników ustalony w polityce wewnętrznej firmy inwestycyjnej					Procent			
Czy firma inwestycyjna korzysta z odstępstwa z art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy IFD na poziomie instytucjonalnym?					Tak/nie			
Firma inwestycyjna to jednostka zależna unijnej instytucji dominującej, która podlega dyrektywie 2013/36/UE					Tak/nie			
Rok obrachunkowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N)					Rok			
	<b>Funkcja nadzorcza organu zarządzającego</b>	<b>Funkcja zarządcza organu zarządzającego</b>	<b>Zawieranie transakcji na własny rachunek, gwarantowanie emisji oraz subemisja instrumentów</b>	<b>Doradztwo inwestycyjne i wykonywanie zleceń</b>	<b>Zarządzanie portfelem</b>	<b>Prowadzenie MTF/OTF</b>	<b>Niezależne funkcje kontrolne</b>	<b>Wszyscy inni pracownicy</b>
<b>Liczba pracowników (w osobach)</b>	#	#						
<b>Łączna liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty<sup>1</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Zysk netto ogółem w roku N (w euro)<sup>2</sup></b>	Pełna kwota w euro (np. 123 456 789,00)							
<b>Łączne dywidendy (lub podobne wypłaty)</b>								

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Zyski netto powinny wynikać z systemu księgowego wykorzystywanego do celów sprawozdawczości regulacyjnej. W przypadku grup jest to zysk (lub strata) ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego.



<b>wypłacone za rok N (w euro)</b>								
<b>łącznie wynagrodzenie (w euro)</b>								
W tym: wynagrodzenie zmienne (w euro)								
W tym: wynagrodzenie stałe (w euro)								

## Załącznik II - Informacje o wynagrodzeniu zidentyfikowanych pracowników w firmach inwestycyjnych

	Nazwa firmy inwestycyjnej	Nazwa			
	Rok obrotowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N)	Rok			
Wiersz		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostali zidentyfikowani pracownicy
1	Liczba pracowników (w osobach)				
2	Liczba zidentyfikowanych pracowników w przeliczeniu na pełne etaty				
3	Wynagrodzenie stałe ogółem (w euro) w roku N				
4	W tym: w formie środków pieniężnych				
5	W tym: akcje lub równoważne tytuły własności				
6	W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne				
7	W tym: inne rodzaje instrumentów z art. 32 ust. 1 lit. j) ppkt (iii) dyrektywy IFD				
8	W tym: instrumenty niepieniężne, które odzwierciedlają skład instrumentów w zarządzanych portfelach				
9	W tym: zatwierdzone mechanizmy alternatywne				
10	W tym: inne formy				

11	<b>Wynagrodzenie zmienne ogółem (w euro) w roku N</b>				
12	W tym: w formie środków pieniężnych				
13	W tym: odroczone				
14	W tym: akcje lub równoważne tytuły własności				
15	W tym: odroczone				
16	W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne				
17	W tym: odroczone				
18	W tym: inne rodzaje instrumentów z art. 32 ust. 1 lit. j) ppkt (iii) dyrektywy IFD				
19	W tym: odroczone				
20	W tym: instrumenty niepieniężne, które odzwierciedlają skład instrumentów w zarządzanych portfelach				
21	W tym: odroczone				
22	W tym: zatwierdzone alternatywne mechanizmy				
23	W tym: odroczone				
24	W tym: inne formy				
25	W tym: odroczone				

<b>Dodatkowe informacje dotyczące powyższych pozycji (wszystkie kwoty poniżej powinny być również ujęte w wynagrodzeniu zmiennym ogółem)</b>					
26	Łączna kwota niewypłaconego odroczonego wynagrodzenia zmiennego przyznanego za poprzednie okresy osiągnięcia wyników oraz nie w roku N				
27	W tym: przysługująca w roku obrachunkowym				
28	W tym: przysługująca w kolejnych latach obrachunkowych				
29	Łączna kwota dokonanej w roku obrachunkowym jawnej korekty <i>ex post</i> o wyniki, dotyczącej odroczonego wynagrodzenia zmiennego mającego przysługiwać w roku obrachunkowym, zastosowanej w roku N wobec uprzednio przyznanego wynagrodzenia				
30	Łączna kwota dokonanej w roku obrachunkowym jawnej korekty <i>ex post</i> o wyniki, dotyczącej odroczonego wynagrodzenia zmiennego mającego przysługiwać w przyszłych latach obrachunkowych, zastosowanej w roku N wobec uprzednio przyznanego wynagrodzenia				
31	Gwarantowane wynagrodzenie zmienne w roku N – łączna kwota				
32	Gwarantowane wynagrodzenie zmienne w roku N – łączna liczba beneficjentów				
33	Odprawy przyznane w poprzednich okresach, wypłacone w roku obrachunkowym – łączna kwota				
34	Odprawy przyznane w roku N – łączna kwota				
35	W tym: odroczone odprawy przyznane w roku N				

36	Odprawy przyznane w roku N – liczba beneficjentów				
37	Najwyższa kwota odpraw przyznana w roku N na rzecz jednej osoby				
38	Liczba beneficjentów składek na uznaniowe świadczenia emerytalne w roku N				
39	Łączna kwota składek na uznaniowe świadczenia emerytalne w roku N (ujęta w innych formach wynagrodzenia zmiennego)				
40	Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego za okresy wieloletnie w ramach programów, które nie są odnawiane corocznie				
41	Dla firm inwestycyjnych, które nie korzystają z odstępstwa z art. 32 ust. 4 lit. a) na poziomie instytucjonalnym W tym: <b>wynagrodzenie stałe</b> poszczególnych pracowników korzystających z co najmniej jednego odstępstwa z art. 32 ust. 4 lit. b)				
42	Dla firm inwestycyjnych, które nie korzystają z odstępstwa z art. 32 ust. 4 lit. a) na poziomie instytucjonalnym W tym: <b>wynagrodzenie zmienne</b> poszczególnych pracowników korzystających z co najmniej jednego odstępstwa z art. 32 ust. 4 lit. b)				

### Załącznik III – Informacje o wynagrodzeniu zidentyfikowanych pracowników w podziale na obszary działalności

Nazwa firmy inwestycyjnej					Nazwa			
Rok obrotowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N)					Rok			
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Zawieranie transakcji na własny rachunek, gwarantowanie emisji oraz subemisja instrumentów	Doradztwo inwestycyjne i wykonywanie zleceń	Zarządzanie portfelem	Prowadzenie MTF/OTF	Niezależne funkcje kontrolne	Wszyscy inni pracownicy
Liczba zidentyfikowanych pracowników (w osobach)								
Liczba zidentyfikowanych pracowników (w etatach)								
Liczba „pozostałych członków kadry kierowniczej wyższego szczebla”								
Liczba „pozostałych zidentyfikowanych pracowników”								

<b>łącznie wynagrodzenie (w euro)</b>								
W tym: wynagrodzenie zmienne (w euro)								
W tym: wynagrodzenie stałe (w euro)								

## Załącznik IV – Odstępstwa od stosowania wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego po odroczeniu oraz w formie instrumentów dla firm inwestycyjnych na podstawie dyrektywy (UE) 2019/2034

Nazwa firmy inwestycyjnej	Nazwa	
Rok obrotowy, za który przyznano wynagrodzenie (rok N):	Rok	
Informacje o dostępności zwolnień	Odstępstwo w skali całej firmy z art. 34 ust. 4 lit. a) dyrektywy IFD	Odstępstwo dla pracowników z art. 34 ust. 4 lit. b) dyrektywy IFD
Czy firma inwestycyjna stosuje odstępstwa dotyczące wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego po odroczeniu oraz w formie instrumentów z art. 34 ust. 4 lit. a) IFD w stosunku do wszystkich swoich zidentyfikowanych pracowników? <b>Jeżeli odpowiedź na to brzmi „tak”, nie trzeba podawać poniższych informacji.</b>	Tak/nie	
<b>Czy firma inwestycyjna stosuje odstępstwo od wymogu z art. 32 ust. 1 lit. j) IFD (wypłata w formie instrumentów)?</b>	Tak/nie	Tak/nie
Jeżeli firma inwestycyjna 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
<b>Czy firma inwestycyjna stosuje odstępstwo od wymogu z art. 32 ust. 1 lit. l) IFD (wypłata w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty)?</b>	Tak/nie	Tak/nie
Jeżeli firma inwestycyjna 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
<b>Czy firma inwestycyjna stosuje odstępstwo od wymogu z art. 32 ust. 1, ustęp trzeci akapit trzeci (odstępstwa dotyczące wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w formie instrumentów)?</b>	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 V – Informacje o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć

<b>Firma inwestycyjna (poziom indywidualny)</b>	Nazwa
<b>Identyfikator podmiotu prawnego</b>	Numer
Państwo członkowskie	Kod ISO (np. AT, BE, CY)
Rok	Rok
łąćzna liczba pracowników	W osobach
łąćzna liczba zidentyfikowanych pracowników	W osobach

## Reprezentacja pracowników poszczególnych płci w poszczególnych kwartylach poziomu wynagrodzeń

<b>Reprezentacja pracowników płci męskiej i żeńskiej w poszczególnych kwartylach poziomu wynagrodzeń</b>	<b>Pracownicy płci męskiej jako procent wszystkich pracowników</b>	<b>Pracownicy płci żeńskiej jako procent wszystkich pracowników</b>	<b>Zidentyfikowani pracownicy płci męskiej jako procent wszystkich zidentyfikowanych pracowników</b>	<b>Zidentyfikowani pracownicy płci żeńskiej jako procent wszystkich zidentyfikowanych pracowników</b>
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 VI – Kontrole jakości danych

Firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny stosować następujące kontrole jakości danych w odniesieniu do załącznika II i załącznika III.

### Załącznik II:

Wiersz	Kontrola jakości danych
1	Liczby pracowników wykazywane w kolumnach dotyczących organu zarządzającego powinny być liczbami całkowitymi.
3	Wynagrodzenie stałe ogółem powinno być sumą wierszy 4–10; gdy przekazywane są dane o zidentyfikowanych pracownikach, kwota powinna być większa od zera.
11	Wynagrodzenie zmienne ogółem powinno stanowić sumę wierszy 12, 14, 16, 18, 20, 22 i 24.
10	Wynagrodzenie zmienne ogółem nie powinno być niższe od sumy gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw w wierszach 31 i 33.
-	Suma odroczonego wynagrodzenia w wierszach 13, 15, 17, 19, 21, 23 i 25 nie powinna być wyższa od wartości w wierszu 11.
-	<p>Stosunek odroczonego wynagrodzenia: suma odroczonego wynagrodzenia w wierszach 13, 15, 17, 19, 21, 23 i 25 powinna być równa lub wyższa od 0,4 wartości w wierszu 11 po odjęciu wartości w wierszach 31, 34 i 42 (<math>\geq 0,4 \times \text{wiersz } 11 - 31 - 34 - 42</math>).</p> <p>Firmy inwestycyjne powinny brać pod uwagę, 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.</p> <p>Ta zasada walidacji nie ma zastosowania do firm inwestycyjnych, w których wszyscy zidentyfikowani pracownicy korzystają z odstępstwa od wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty z art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy (UE) 2019/2034.</p>

Wypłata w formie instrumentów: suma wierszy 14, 16, 18, 2 i 22 powinna być równa lub wyższa od 0,5 wartości w rzędzie 11 po odjęciu wartości w rzędach 31, 34 i 42 ( $\geq 0,5 \times (\text{wiersz 11} - 31 - 34 - 42)$ ).

- Firmy inwestycyjne 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 firm inwestycyjnych, w których wszyscy zidentyfikowani pracownicy korzystają z odstępstwa od wymogu wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów z art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy (UE) 2019/2034.

---

**Załącznik III:**

**Kontrola jakości danych**

---

Liczba członków „organu zarządzającego” powinna być równa liczbie ujętej w wierszu 1 załącznika II.

---

Suma pracowników wykazywanych jako „pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla” powinna być równa liczbie wykazywanej dla tej kategorii w wierszu 2 załącznika II.

---

Suma pracowników wykazywanych jako „pozostali zidentyfikowani pracownicy” powinna być równa liczbie wykazywanej dla tej kategorii w wierszu 2 w załączniku II.

---

Liczba zidentyfikowanych pracowników dla każdego obszaru działalności powinna być równa sumie liczby „pozostałych członków kadry kierowniczej wyższego szczebla” i liczby „pozostałych zidentyfikowanych pracowników”.

---

Suma łącznego wynagrodzenia we wszystkich obszarach działalności powinna być równa sumie wartości w wierszu 3 i wierszu 11 w załączniku II dla wszystkich kategorii pracowników.

---

Suma wynagrodzenia zmiennego we wszystkich obszarach działalności powinna być równa sumie wartości w wierszu 11 w załączniku II dla wszystkich kategorii pracowników.

---

Suma wynagrodzenia stałego we wszystkich obszarach działalności powinna być równa sumie wartości w wierszu 3 w załączniku II dla wszystkich kategorii pracowników.

---