

Wytyczne

w sprawie analizy porównawczej praktyk zapewniających różnorodność, w tym polityki różnorodności oraz zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, na podstawie dyrektywy 2013/36/UE i dyrektywy (UE) 2019/2034

1. Zgodność i obowiązki sprawozdawcze

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 finansowych.

Obowiązki sprawozdawcze

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy muszą w terminie do 27.05.2024 r. 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 przesłanie formularza dostępnego na stronie internetowej EUNB z dopiskiem „EBA/GL/2023/08”. 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 zharmonizowanej analizy porównawczej praktyk zapewniających różnorodność zgodnie z art. 91 ust. 11 dyrektywy 2013/36/UE i art. 26 dyrektywy (UE) 2019/2034, informacje, które mają być przekazywane przez instytucje i firmy inwestycyjne – chyba że są one małe i niepowiązane wzajemnie – właściwym organom i od właściwych organów do EUNB w odniesieniu do analizy porównawczej praktyk zapewniających różnorodność, w tym informacje ujawniane zgodnie z art. 435 ust. 2 lit. c) rozporządzenia (UE) nr 575/2013 i art. 48 rozporządzenia (UE) 2019/2033.
6. W niniejszych wytycznych określono również, do celów zharmonizowanej analizy porównawczej zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na szczeblu organu zarządzającego, informacje, które mają być przekazywane przez instytucje i firmy inwestycyjne – chyba że są one małe i niepowiązane wzajemnie – właściwym organom zgodnie z art. 75 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE i art. 34 ust. 1 dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz od właściwych organów do EUNB.

Zakres stosowania

7. Wytyczne mają zastosowanie w odniesieniu do informacji, które właściwe organy powinny na zasadzie indywidualnej gromadzić od instytucji i firm inwestycyjnych na temat praktyk zapewniających różnorodność na szczeblu organu zarządzającego, w tym składu organu zarządzającego, polityki różnorodności oraz zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na szczeblu organu zarządzającego, a następnie przedkładać je EUNB do celów publikowania tych informacji na szczeblu unijnym oraz w podziale na poszczególne kraje.
8. Wytyczne stosuje się na zasadzie indywidualnej, jak określono w art. 6–10 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 oraz w art. 5 i 6 rozporządzenia (UE) 2019/2033.

Adresaci

9. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów, o których mowa w art. 4 pkt 2 ppkt (i) i (viii) rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, oraz do instytucji finansowych zdefiniowanych w art. 4 pkt 1 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, które są instytucjami zdefiniowanymi 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 (każde odniesienie do instytucji należy rozumieć jako obejmujące takie firmy inwestycyjne), oraz firm inwestycyjnych zdefiniowanych w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy (UE) 2014/65, chyba że są one małe i niepowiązane wzajemnie zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2019/2033 i w związku z tym podlegają przepisom dotyczącym zarządzania wewnętrznego, przejrzystości,

traktowania ryzyka i wynagrodzeń zgodnie z rozdziałem 2 sekcja 2 dyrektywy (UE) 2019/2034, w szczególności jej art. 25 i 34.

Definicje

10. Pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie 2013/36/UE, rozporządzeniu (UE) nr 575/2013, dyrektywie (UE) 2019/2034 i rozporządzeniu (UE) 2019/2033 oraz wspólnych wytycznych EUNB-ESMA w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w rozumieniu dyrektywy 2013/36/UE i dyrektywy 2014/65/UE² mają w niniejszych wytycznych takie samo znaczenie, chyba że w niniejszej sekcji określono definicje szczegółowe na potrzeby niniejszych wytycznych.

Dyrektor generalny	oznacza osobę odpowiedzialną za zarządzanie całościową działalnością instytucji lub firmy inwestycyjnej i kierowanie nią i powinien w tym celu obejmować przewodniczącego lub prezesa organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą.
Przewodniczący	oznacza przewodniczącego organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą instytucji zgodnie z art. 88 dyrektywy 2013/36/UE, która to osoba nie pełni żadnej funkcji wykonawczej w danej instytucji lub firmie inwestycyjnej.
Dyrektor wykonawczy	oznacza członka organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą i obejmuje osoby, które rzeczywiście kierują działalnością instytucji lub firmy inwestycyjnej.
Dyrektor niewykonawczy	oznacza stanowisko członka organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, w którym dana osoba jest odpowiedzialna za nadzorowanie i monitorowanie procesu podejmowania decyzji w zakresie zarządzania bez pełnienia obowiązków wykonawczych w ramach organu zarządzającego.
Przedstawiciel pracowników	oznacza członka organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, który jest wybierany przez pracowników instytucji lub firmy inwestycyjnej na mocy obowiązującego prawa krajowego.
Istotne instytucje	oznaczają instytucje, o których mowa w art. 131 dyrektywy 2013/36/UE (globalne instytucje o znaczeniu systemowym i inne instytucje o znaczeniu systemowym), oraz

² EBA/GL/2017/12.

w stosownych przypadkach inne instytucje określone przez właściwe organy lub na mocy prawa krajowego w oparciu o ocenę wielkości i organizacji wewnętrznej instytucji, jak również charakteru, zakresu i złożoności jej działalności, które to instytucje muszą powołać komitet ds. nominacji na podstawie art. 88 ust. 2 lub komitet ds. wynagrodzeń na podstawie art. 95 tej dyrektywy zgodnie z przepisami prawa krajowego.

Pochodzenie geograficzne	oznacza, na potrzeby tego dokumentu, regiony, w których dana osoba mieszka lub zdobyła wykształcenie lub doświadczenie zawodowe obejmujące w sumie okres co najmniej trzech lat.
--------------------------	--

Doświadczenie zawodowe	oznacza doświadczenie zdobyte przez członka organu zarządzającego poprzez prowadzenie działalności zawodowej, niezależnie od tego, czy jest ona zarobkowa, czy też nie, przez okres co najmniej trzech lat przed objęciem obecnego stanowiska.
------------------------	--

Niebinarna	w odniesieniu do płci danej osoby oznacza każdą tożsamość płciową oprócz męskiej i żeńskiej.
------------	--

Wdrożenie

Data rozpoczęcia stosowania

11. Niniejsze wytyczne stosuje się od 27.06.2024.

2. Wytyczne

1. Próba instytucji i firm inwestycyjnych, które należy uwzględnić w analizie porównawczej różnorodności

12. Właściwe organy powinny gromadzić i przekazywać EUNB dane dotyczące praktyk zapewniających różnorodność, w tym polityki różnorodności i zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na szczeblu organu zarządzającego w odniesieniu do reprezentatywnej próby

instytucji i firm inwestycyjnych w państwie członkowskim na zasadzie indywidualnej, jak określono w odrębnie opublikowanych załącznikach.

13. Próba powinna składać się z instytucji objętych dyrektywą 2013/36/UE oraz firm inwestycyjnych, które podlegają wymogom dotyczącym zarządzania na podstawie art. 91 dyrektywy 2013/36/UE zgodnie z art. 1 ust. 2 lub 5 rozporządzenia (UE) 2019/2033 (klasa 1) albo podlegają art. 26 dyrektywy (UE) 2019/2034 (klasa 2). Próba może obejmować więcej niż jedną instytucję lub firmę inwestycyjną w ramach grupy, w szczególności jeżeli znajdują się one w różnych państwach członkowskich. Właściwe organy nie powinny dodawać firm inwestycyjnych do próby, w przypadku gdy udzieliły zezwolenia firmie inwestycyjnej zarządzanej przez jedną osobę fizyczną zgodnie z art. 9 ust. 6 dyrektywy 2014/65/UE.
14. EUNB zwróci się do właściwych organów z odpowiednim wyprzedzeniem przed każdym gromadzeniem danych i przedstawi dalsze informacje na temat sposobu określania próby instytucji i firm inwestycyjnych, w odniesieniu do których dane powinny być gromadzone. Na wniosek właściwe organy powinny poinformować EUNB o wykazie instytucji i firm inwestycyjnych, które organy te zamierzają uwzględnić w analizie porównawczej praktyk zapewniających różnorodność, w terminie określonym przez EUNB.
15. Właściwe organy powinny informować instytucje i firmy inwestycyjne, które stanowią część próby, z odpowiednim wyprzedzeniem przed gromadzeniem danych i co najmniej na trzy miesiące przed złożeniem wniosku o przekazanie danych.

2. Przekazywanie danych do analizy porównawczej praktyk zapewniających różnorodność

16. Instytucje i firmy inwestycyjne powinny dopilnować, aby były w stanie przekazywać właściwemu organowi informacje na temat praktyk zapewniających różnorodność, w tym polityki różnorodności i zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na szczeblu organu zarządzającego, zgodnie z niniejszymi wytycznymi.
17. Instytucje i firmy inwestycyjne, które zostały wybrane jako część próby, powinny przekazywać właściwemu organowi wymagane dane na zasadzie indywidualnej do dnia 30 kwietnia co trzy lata, począwszy od 2025 r., przy czym sprawozdawczy dzień odniesienia ustalono na 31 grudnia 2024 r.
18. Właściwe organy powinny przedłożyć EUNB dane dostarczone przez instytucje i firmy inwestycyjne zgodnie z pkt 17 do dnia 15 czerwca po zapewnieniu kompletności, poprawności i wiarygodności informacji.

3. Wymogi dotyczące sprawozdawczości w zakresie analizy porównawczej różnorodności

19. Instytucje kredytowe i firmy inwestycyjne powinny przekazywać informacje, o których mowa w niniejszych wytycznych, w formatach wymiany i przedstawiania danych określonych przez właściwe organy zgodnie z definicją punktu danych zawartą w modelu punktów danych, a także zgodnie z następującymi specyfikacjami:

- a. w przedstawianych danych nie uwzględnia się danych, które nie są wymagane lub nie mają zastosowania;
- b. wartości numeryczne przedstawia się jako dane faktyczne w następujący sposób:
 - i. punkty danych obejmujące rodzaj danych „monetarne” należy przedstawić z zastosowaniem ekwiwalentu minimalnej dokładności do milionów jednostek;
 - ii. punkty danych obejmujące rodzaj danych „procentowe” należy wyrazić zgodnie z jednostką, z zastosowaniem ekwiwalentu minimalnej dokładności do czwartego miejsca po przecinku;
 - iii. punkty danych obejmujące rodzaj danych „liczby całkowite” należy przedstawić bez miejsc po przecinku oraz z dokładnością do ekwiwalentu jednostek.

20. Dane przedstawiane przez instytucje kredytowe i firmy inwestycyjne powinny być powiązane z następującymi informacjami:

- a. sprawozdawczym dniem odniesienia oraz okresem sprawozdawczym;
- b. walutą sprawozdawczą; oraz
- c. identyfikatorem instytucji sprawozdającej.

4. Ogólne specyfikacje dotyczące przekazywania danych do analizy porównawczej praktyk zapewniających różnorodność

21. Sprawozdawczym dniem odniesienia dla danych dotyczących praktyk zapewniających różnorodność, w tym polityki różnorodności, powinien być koniec roku kalendarzowego, za który należy dostarczyć dane. Dostarczone informacje na temat składu organu zarządzającego i wdrożonej polityki powinny odzwierciedlać sytuację na sprawozdawczy dzień odniesienia.

22. Informacje finansowe należy przekazywać, wykorzystując dane księgowe według stanu na koniec roku obrachunkowego wyrażone w EUR. W przypadku gdy przepisy krajowe zezwalają instytucjom kredytowym lub firmom inwestycyjnym na przekazywanie informacji finansowych według stanu na koniec roku obrachunkowego, który odbiega od stanu na koniec roku kalendarzowego, za sprawozdawczy dzień odniesienia dla informacji finansowych, które mają

być przekazywane – w tym wynagrodzenia z tytułu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć – należy uznać ostatni dostępny koniec roku obrachunkowego. Jeżeli dane te są ujawniane w walucie innej niż EUR, do przeliczenia danych podlegających przekazaniu należy wykorzystać kurs wymiany użyty przez Komisję Europejską do programowania finansowego i budżetu za grudzień w roku podlegającym raportowaniu³.

23. W wielu przypadkach określa się możliwy zakres danych wejściowych. W przypadku gdy prawidłowa odpowiedź nie mieściłaby się w przyjętym zakresie określonych wartości, instytucja lub firma inwestycyjna powinna wybrać odpowiedź, która najlepiej odzwierciedla sytuację lub, jeżeli nie jest to możliwe, pozostawić puste pole, skontaktować się z właściwym organem i udzielić wyjaśnień. Właściwy organ powinien przekazać te informacje EUNB.

5. Określenie systemu zarządzania, który należy przedstawić

24. Instytucje i firmy inwestycyjne powinny wskazać swój system zarządzania. W tym celu rozróżnienie powinno być ograniczone albo do systemu monistycznego (1-poziomowego) albo systemu dualistycznego (2-poziomowego). Systemy hybrydowe powinny być przydzielane do tych systemów, jak wskazano w lit. a) i b) poniżej, niezależnie od istnienia dodatkowych rad wykonawczych, komitetów ds. audytu, wynagrodzeń lub nominacji lub faktu, że niektóre decyzje są podejmowane bezpośrednio przez udziałowców, a nie przez organ zarządzający.

- a. System 1-poziomowy należy rozumieć jako system, w którym wszyscy członkowie organu zarządzającego pełniący funkcję zarządczą i wszyscy członkowie organu zarządzającego pełniący funkcję nadzorczą tworzą jeden organ zarządzający odpowiedzialny za określenie strategii, celów i ogólnego kierunku działalności instytucji. W przypadku gdy oprócz tego organu monistycznego istnieje obowiązkowa rada wykonawcza, instytucje i firmy inwestycyjne nadal powinny być uznawane za posiadające strukturę 1-poziomową.
- b. System 2-poziomowy należy rozumieć jako system, w którym organ zarządzający pełniący funkcję zarządczą (dyrektorzy wykonawczy, w tym dyrektor generalny) stanowi organ odrębny od organu składającego się wyłącznie z członków organu zarządzającego pełniących funkcję nadzorczą (dyrektorów niewykonawczych), tj. organ monistyczny w ogóle nie istnieje.

6. Specyfikacje dotyczące przekazywania danych dotyczących członków organu zarządzającego

25. W przypadku gdy wymagane są dane dotyczące dyrektora generalnego, w tej kategorii należy wykazywać wyłącznie dane dotyczące dyrektora generalnego. Dane dotyczące zastępców dyrektorów generalnych lub wicedyrektorów generalnych należy wykazywać w kategorii

³ EUNB zamieszcza na swojej stronie internetowej link do informacji wraz z niniejszymi wytycznymi; kurs wymiany jest również dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

„dyrektorzy wykonawczy”. W przypadku gdy żaden z dyrektorów wykonawczych nie pełni funkcji dyrektora generalnego, wszystkie dane dotyczące dyrektorów wykonawczych należy wykazywać w kategorii „dyrektorzy wykonawczy”.

26. W przypadku gdy należy przekazać dane dotyczące dyrektorów wykonawczych, dane te powinny zawierać informacje dotyczące:

- a. tych członków organu zarządzającego, którzy sprawują funkcje wykonawcze i którzy są odpowiedzialni za skuteczne kierowanie instytucją lub firmą inwestycyjną;
- b. osób, które rzeczywiście kierują działalnością zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE, w przypadku instytucji lub zgodnie z art. 9 ust. 6 dyrektywy 2014/65/UE w przypadku firmy inwestycyjnej, niezależnie od tego, czy są członkami organu zarządzającego lub administracyjnego wyznaczonego zgodnie z krajowym prawem spółek.

27. W przypadku gdy wymagane są dane dotyczące przewodniczącego, w ramach tej kategorii należy wykazywać wyłącznie dane dotyczące przewodniczącego, jeżeli przewodniczący pełni funkcję nadzorczą w ramach organu zarządzającego; zastępcy przewodniczącego lub wiceprzewodniczący powinni być wykazywani wyłącznie w kategorii „dyrektorzy niewykonawczy”. W przypadku gdy żaden z dyrektorów niewykonawczych nie pełni funkcji przewodniczącego, wszystkie dane należy wykazywać w kategorii „dyrektorzy niewykonawczy”. Przewodniczący organu zarządzającego, który pełni również funkcje wykonawcze, powinien być wykazywany wyłącznie w ramach kategorii dyrektorów wykonawczych.

28. W przypadku gdy należy przekazać dane dotyczące dyrektorów niewykonawczych, dane te powinny zawierać oddzielnie informacje dotyczące:

- a. członków organu zarządzającego, którzy są odpowiedzialni za nadzorowanie i monitorowanie procesu podejmowania decyzji w zakresie zarządzania bez pełnienia obowiązków wykonawczych;
- b. w stosownych przypadkach przedstawicieli pracowników, którzy są członkami organu zarządzającego.

29. Członkowie organu zarządzającego powinni być przypisywani do płci, z którą się utożsamiają. W tym celu wszystkie płcie, które różnią się od płci męskiej lub żeńskiej, stanowią trzecią kategorię płci, określaną jako niebinarna.

30. W przypadku gdy dyrektor wykonawczy zajmuje stanowisko przewodniczącego organu monistycznego, informacje dotyczące tego dyrektora należy przekazywać wyłącznie w kategorii „dyrektor wykonawczy”, w tym w celu obliczenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

7. Specyfikacje dotyczące obliczania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć

31. Właściwe organy powinny gromadzić dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć od instytucji i firm inwestycyjnych na zasadzie indywidualnej, wyrażone jako odsetek różnicy między średnim wynagrodzeniem kobiet a mężczyzn w organie zarządzającym oraz różnicy między członkami organu zarządzającego będącymi osobami niebinarnymi a mężczyznami, na podstawie średniej i mediany wynagrodzenia dyrektorów wykonawczych, dyrektorów niewykonawczych i przedstawicieli pracowników.
32. Aby obliczyć zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, instytucje i firmy inwestycyjne powinny określić całkowite roczne wynagrodzenie brutto jako sumę stałego i zmiennego wynagrodzenia przed opodatkowaniem, biorąc pod uwagę następujące elementy:
- a. Należy wykorzystać dane dotyczące pełnego wynagrodzenia zmiennego przyznanego za wszystkie okresy osiągnięcia wyników, które to okresy zakończyły się w ciągu roku obrachunkowego. Powinno to obejmować wynagrodzenie zmienne na podstawie nieodnawialnych wieloletnich okresów osiągnięcia wyników. Nie należy uwzględniać kwot wypłaconych w danym roku obrachunkowym (np. proporcjonalnie), które zostały przyznane w poprzednich latach obrachunkowych.
 - b. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne (np. premia motywacyjna dla nowego pracownika), pakiety wynagrodzeń przyznane z tytułu wykupu z poprzednich umów oraz odprawy (np. gdy umowa pracownika nie skończyła się jeszcze na koniec roku obrachunkowego) nie powinny być brane pod uwagę w obliczeniu.
 - c. Świadczenia niepieniężne (np. samochód służbowy, nieoprocentowane pożyczki, darmowe przedszkole zakładowe itp.) powinny być uwzględniane w kwocie ich opodatkowanej równowartości pieniężnej.
 - d. 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.
 - e. Należy uwzględnić opłaty z tytułu uczestnictwa w posiedzeniach organu zarządzającego, ograniczone do członków organu zarządzającego pełniących funkcję nadzorczą, w przypadku których otrzymują oni również elementy wymienione w lit. a)–d) niniejszego punktu. Jeżeli nie dokonano żadnych innych płatności, zastosowanie ma pkt 33. Opłat z tytułu uczestnictwa w komitetach organu zarządzającego nie należy brać pod uwagę.
33. W przypadku gdy dyrektorzy niewykonawczy lub przedstawiciele pracowników otrzymują wynagrodzenie wyłącznie za pełnioną funkcję w formie stałej dziennej opłaty z tytułu uczestnictwa, kwota, którą należy uwzględnić przy obliczaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze

względem na płeć, powinna być równa opłacie z tytułu uczestnictwa za **1** dzień, niezależnie od liczby dni, które były wynagradzane w ciągu roku obrachunkowego, zamiast obliczania wynagrodzenia, jak określono w pkt 32.

34. W przypadku przedstawicieli pracowników należy uwzględnić jedynie kwoty przyznane w związku z pełnieniem przez nich funkcji członka organu zarządzającego.
35. W przypadku gdy członek organu zarządzającego otrzymał wynagrodzenie jedynie za część roku obrachunkowego, otrzymywane wynagrodzenie powinno zostać zwiększone do kwoty, która odpowiadałaby całkowitemu wynagrodzeniu rocznemu brutto, gdyby członek ten otrzymał wynagrodzenie za cały rok. To samo powinno mieć zastosowanie do członków, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy.
36. Członkowie, którzy nie byli już członkami organu zarządzającego na koniec roku obrachunkowego, nie powinni być uwzględniani w kalkulacji, a ich wynagrodzenie nie powinno być uwzględniane w obliczeniach.
37. Przy obliczaniu średniej i mediany wynagrodzenia, które należy wykazać w załączniku XI, instytucje i firmy inwestycyjne powinny stosować się do następujących instrukcji:
 - a. Oddzielnie dla dyrektorów wykonawczych, dyrektorów niewykonawczych i przedstawicieli pracowników – wynagrodzenie każdego dyrektora powinno być przypisane do stosownej płci.
 - b. Wynagrodzenia członków, oddzielnie dla każdej płci, powinny zostać uszeregowane według kwoty, od najniższej do najwyższej.
 - c. Należy obliczyć medianę i średnią wynagrodzeń dla dyrektorów wykonawczych, dyrektorów niewykonawczych i przedstawicieli pracowników płci męskiej, żeńskiej i niebinarnej.
38. Średnią należy obliczyć jako sumę wynagrodzenia podzielonego przez liczbę dyrektorów w odpowiedniej kategorii określonej w pkt 37 lit. c).
39. Mediana, którą należy obliczyć zgodnie z pkt 37 lit. c), jest środkową wartością rozkładu wartości wynagrodzenia określonego w pkt 37 lit. b). W przypadku równej liczby dyrektorów w danej kategorii, mediana jest średnią dwóch środkowych wartości liczbowych.
40. Instytucje i firmy inwestycyjne powinny wyliczać dla każdej kategorii przewidzianej w załączniku XI różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, obliczając:
 - a. różnicę między średnim wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet podzieloną przez średnie wynagrodzenie mężczyzn;
 - b. różnicę między medianą wynagrodzenia mężczyzn i kobiet podzieloną przez medianę wynagrodzenia mężczyzn;

- c. różnicę między średnim wynagrodzeniem mężczyzn i członków będących osobami niebinarnymi podzieloną przez średnie wynagrodzenie mężczyzn;
 - d. różnicę między medianą wynagrodzenia mężczyzn i członków będących osobami niebinarnymi podzieloną przez medianę wynagrodzenia mężczyzn.
41. Jeżeli nie można obliczyć zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć między członkami płci męskiej i żeńskiej lub zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć między członkami płci męskiej i płci niebinarnej, ponieważ dana kategoria nie obejmuje obu stosownych płci, instytucje i firmy inwestycyjne powinny podać wartość „nie dotyczy” (nieдоступna) zamiast obliczania wartości procentowej.
42. W przypadku gdy wynagrodzenie w ramach danych referencyjnych nie zostało jeszcze zatwierdzone, instytucje i firmy inwestycyjne powinny wykazywać zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć przy zachowaniu należytej staranności, uwzględniając proponowane wynagrodzenie zmienne.

8. Jakość danych

43. Przed przekazaniem danych właściwym organom instytucje i firmy inwestycyjne powinny sprawdzić kompletność i wiarygodność danych oraz zastosować niezbędne korekty. To samo powinno dotyczyć właściwych organów przed przekazaniem danych EUNB.
44. Na wniosek EUNB właściwe organy powinny w razie potrzeby jak najszybciej dostarczyć poprawione dane lub wyjaśnienia dotyczące wszelkich niewiarygodnych danych.
45. W odniesieniu do kontroli jakości danych właściwe organy powinny sprawdzić:
- a. czy szablony są wypełniane w całości i na zasadzie indywidualnej;
 - b. prawidłowe wskazanie struktury zarządzania;
 - c. prawidłowy wybór kategorii wielkości przez instytucję;
 - d. prawidłowy wybór, jeżeli instytucja została sklasyfikowana jako istotna lub nieistotna; oraz
 - e. wiarygodność liczby dyrektorów, biorąc pod uwagę, że dane powinny być przekazywane na zasadzie indywidualnej.

46. Przekazując EUNB dane do analizy porównawczej praktyk zapewniających różnorodność, właściwe organy powinny przestrzegać również decyzji EBA/DC/335 z dnia 5 czerwca 2020 r. w sprawie EUCLID („decyzja o EUCLID”) ⁴ z późniejszymi zmianami oraz przekazywać instytucjom i firmom inwestycyjnym wszelkie specyfikacje techniczne niezbędne do stałego przestrzegania decyzji o EUCLID.

4

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